

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduskond
Ajakirjanduse ja kommunikatsiooni instituut

Töötajate osalemine organisatsiooni
mitteformaalsetes tegevustes
(Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi näitel)
Bakalaureusetöö (4AP)

Piret Pärn
Juhendaja:
Age Rosenberg (MA)

Tartu
2009

Sisukord

Sisukord.....	2
Sissejuhatus	4
1. Organisatsiooni mitteformaalsetes tegevustes osalemise teoreetilised alused.....	6
1.1 Organisatsioon kui mitteformaalsete tegevuste keskkond.....	8
1.2 Organisatsioonikäitumise ja –kultuuri seosed mitteformaalsete tegevustega.....	10
1.2.1 Töötajate kaasamine organisatsiooni tegevustesse.....	14
1.3 Organisatsiooni liikmete omavahelised suhted.....	16
1.3.1 Organisatsioonid kui inimeste grupid.....	17
1.4 Üksikisik organisatsioonis kui mitteformaalsetest tegevustest osavõtja	20
2. Eesmärk ja uurimisküsimused	24
3. Organisatsiooni ja metoodika iseloomustus	25
3.1 Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tutvustus.....	25
3.2 Metoodika	26
3.2.1 Kvalitatiivne semistruktureeritud süvaintervjuu	26
3.2.2 Empiirilis-teoreetiline osalusvaatlus	29
3.2.3 Kvantitatiivne küsitlus.....	30
4. Tulemused	32
4.1 Mitteformaalsete ja formaalsete tegevuste tunnetamine.....	32
4.2 Mitteformaalsete tegevuste tähtsus	35
4.2.1 Tähtsus töötajate jaoks	35
4.2.2 Tähtsus organisatsiooni jaoks.....	36
4.3 Töötajate mitteformaalsetes tegevustes osalemise põhjused	37
4.3.1 Seosed kolleegide käitumise ning osalemisega	40
4.3.2 Seosed töötajate korraldusse kaasatusega.....	42
4.3.3 Kohustuslikkuse mõju osalemisele.....	46
4.4 Osakondade sisene mitteformaalne tegevus	47
4.5 Kahe juhtumi analüüs	49
4.5.1 Aastaraamat	49
4.5.2 Jõulupidu.....	51

5. Järeldused ja diskussioon.....	54
Kokkuvõte	60
Summary	62
Kasutatud kirjandus ning viited.....	63
Lisad	65
Lisa 1. Süvaintervjuu kava	65
Lisa 2. Jõulupeo küsitlus	73
Lisa 3. Tegevusi süvaintervjuu juurde	77
Lisa 4. Aastaraamatu koostamise protsess	78
Lisa 5. Jõulupeo korraldamise protsess.....	78
Lisa 6. Transkriptsioonide analüüs	80

Sissejuhatus

Eestis on vähenemas nende organisatsioonide hulk, kus kaheldakse sisekommunikatsiooni olulisuses. Mõistetakse, et organisatsioon peab olema terve seest, et paista tervena ka välja. Seetõttu on palgatud kommunikatsioonispetsialiste, tegeletakse organisatsioonikultuuri arendamisega ja korraldatakse suvepäevi.

Organisatsioonides tegeletakse teadlikumalt formaalsete tegevustega, organisatsiooni liikmeid kaasatakse otsustusprotsessidesse, luues selle kaudu töötajate jaoks isiklikuma seose organisatsiooniga ning vähendatakse tööst võõrandumist. Formaalsest tegevusest, nagu koosolekud ja töögrupid, on osavõtt kohustuslikum ning reguleeritum. Ühtse meeskonnatöö ja -tunde arendamiseks ei piisa vaid töistest kohtumistest. Parema töökliima ja kollektiivse ühtsuse loomiseks korraldatakse mitteformaalseid tegevusi, nagu näiteks suve- ning talvepäevad.

Ei ole ratsionaalne korraldada tegevusi, mille eesmärgipärasus on läbimõttlemata. See kehtib ka mitteformaalsete tegevuste juures. Sageli kulutatakse nende läbiviimiseks suuri summasid, kuid seda, miks ning milleks seda tehakse, küsitakse endalt harvemini.

Tegevustest on kasu siis, kui neist ka osa võetakse. Üldjuhul ei ole organisatsioonides mitteformaalsetest tegevustest osavõtt 100%-line. Võib ju eeldada, et raske on korraldada midagi, mis meeldiks kõigile ja seetõttu ei võetagi tegevustest osa. Aga kui see ei ole nii? Seepärast on oluline uurida, mis põhjustel töötajad siiski osalevad ja milles näevad nemad tegevuste olulisust enda jaoks. Eemaldades osavõttu takistavad põhjused, tõstab see osalust ja seeläbi ka tegevuste efektiivsust.

Antud bakalaureusetöös keskendub autor mitteformaalsetest tegevustest osa võtmise uurimisele Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi (edaspidi MKM või ministeerium) näitel. Antud teema kujunes autoril välja seoses oma erialase tööga MKM-i sisekommunikatsiooni peaspetsialistina. Isiklikule kogemusele tuginedes hindas autor olukorda ministeeriumis huvitavaks, kuna erinevate tegevuste varieeruvus on suur, kuid nendest osavõtt suhteliselt väike. Mitme näite põhjal oli võimalik väita, et üldjuhul võtavad erinevatest tegevustest osa samad töötajad. Seepärast otsustas autor uurida täpsemalt mitteformaalsetest tegevustest osavõtu tagamaid.

Bakalaureusetöös uuris autor süvaintervjuude kaudu seda, kuidas erinevate tasandite töötajad mitteformaalseid tegevusi näevad ning mis mõjutab nendes osalemist. Autor uuris kahe juhtumi kaudu tegevuste korraldamise protsesse, eesmärgiga juhtumid kaardistada ning neist ülevaade luua. 2009. aasta jaanuaris viis autor organisatsioonis läbi küsitluse, saamaks töötajatelt tagasisidet jõulupeol osalemise ja rahulolu kohta.

Esimesena Eestis uuritakse käesolevas töös mitteformaalsete tegevuste valdkonda. Bakalaureusetöö annab põhjaliku ülevaate Eesti avaliku sektori organisatsiooni mitteformaalsetest tegevustest, nende tähtsusest töötaja jaoks ning töötajate osavõtu põhjustest. Selle kaudu tuuakse tähelepanu keskpunkti oluline teema ning pakutakse välja võimalusi, kuidas organisatsioonid saavad edaspidi uurida mitteformaalsetest tegevustest osavõttu, võttes aluseks pilootuuringust selgunud seosed.

Töö koosneb kuuest osast, millest esimeses annab autor ülevaate mitteformaalsetes tegevustes osalemise teoreetilistest alustest. Teises osas tutvustatakse töö eesmäärke ja esitatakse uurimisküsimused. Kolmandas osas annab autor ülevaate organisatsioonist, mille näitel töö on läbi viidud, ja meetodikast. Neljandas osas on ära toodud süvaintervjuude tulemused. Sellele järgnevas viiendas peatükis on järeldused ja diskussioon. Kuuendas osas teeb autor tööst kokkuvõtte. Järgnevad kasutatud kirjanduse loetelu, lisad ja *summary*.

Autor tänab südamest oma juhendajat Age Rosenbergi ning kolleege Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumist hea koostöö eest.

1. Organisatsiooni mitteformaalsetes tegevustes osalemise teoreetilised alused

Mitteformaalseid tegevusi analüüsivad teoreetikud kaudselt läbi erinevate teooriate, kuid valdkonda, mille keskmes oleks ainult mitteformaalsed tegevused, loodud ei ole. Organisatsioonides pööratakse teadlikumalt rohkem tähelepanu formaalse osaluse uurimisele ning töötajate otsustusprotsessidesse kaasamisele ehk võimustamisele (ing. k. *empowerment*).

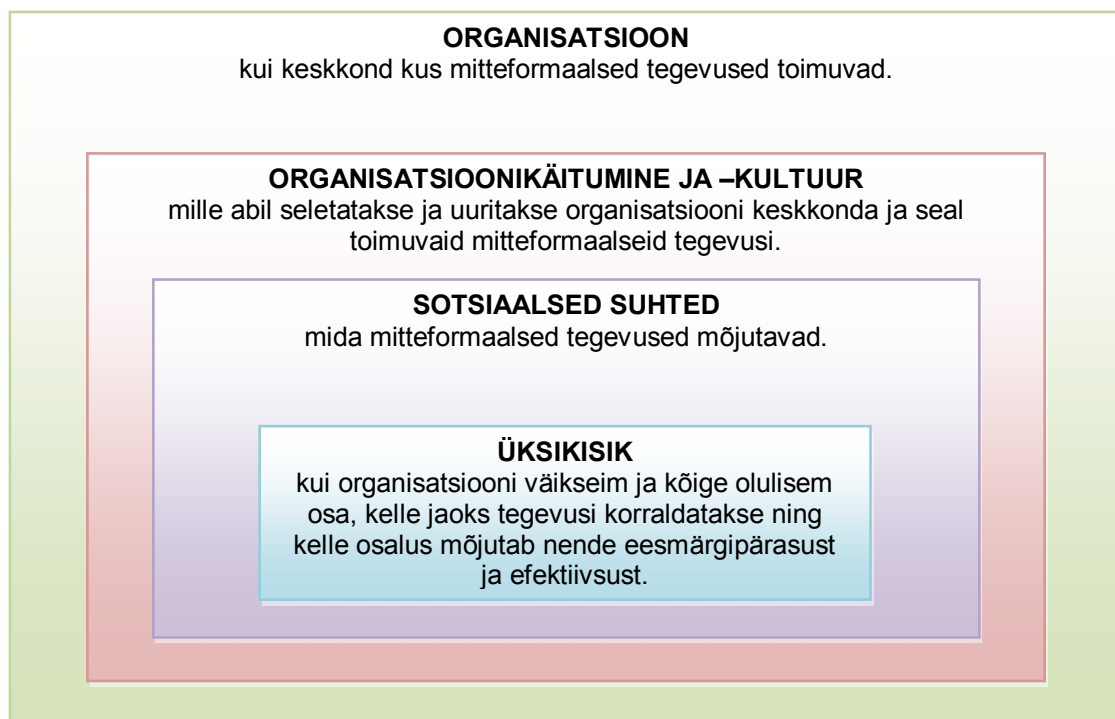
Nii mitteformaalset kui ka formaalset osalust on keeruline defineerida, kuna nende terminite ajalugu ei ole pikk. Adrian Wilkinson (1997) kirjeldab oma artiklis „*Empowerment: Theory and Practice*“, et algupäraselt viidatakse võimustamisega töötajate initsiatiivile suurendada oma osalust organisatsioonis. See sai alguse 1980ndatel aastatel ja selle käigus muutus suhtumine töötajatesse. Wilkinson kirjeldab ka, kuidas inimeste roll töötajatena on aja jooksul muutunud. Kui enne industriaalaega oli käsitööline peamine otsustaja oma töö valmimisprotsessis, omades õigust kontrollida seda, kuidas ta oma tööd teeb ning mis sellest valmib, siis industriaalajastu töötajad kaotasid selle õiguse. Nende eest otsustati hierarhiliselt kõrgemal tasemel tähtsaimad asjad ära ning nende ülesanne oli tööülesannet täita. Toimus tööst võõrandumine ning töö suhtes ükskõikseks muutumine – tähelepanu keskpunktis oli töö eest saadav tasu. See suurendas kaadrivoolavust ja vähendas motivatsiooni oma tööd hästi teha. Selleks, et olukorda muuta, hakati töötajate osalust otsustamisprotsessides suurendama, milles peitubki võimustamise idee (Wilkinson 1997:40-41).

Katherine Miller (1999) kirjeldab kuidas Stohl (1993) uuris osalemist (ing. k. *participation*) organisatsiooni tegevustes. Stohl tõi välja selle, et kõikides maades ning kultuurides seostatakse tegevustes osalemist produktiivsuse ja efektiivsusega. Samuti teadvustas ta, et nii formaalsed kui ka mitteformaalsed tegevused on osalemise uurimise juures olulised. Stohl'i läbiviidud uuring tõi välja ka kultuuride eripärad. Tema uurimine selgitas, et näiteks Hollandi juhtide nägemus on osaluse tõlgendamise poolest kõige varieeruvam. Prantsusmaa juhte mõjutab osalemise uurimisel organisatsiooni struktuuriline ülesehitatus ja Taani juhtide tähelepanu keskpunktis on mitteformaalne osalus, kuna nad näevad, et osalemist ei saa peale sundida, vaid see peab iseeneslikult tekkima argipäevatöös juhtide ning töötajate omavahelise suhtlemise tulemusena. (Miller 1999:186-187)

Autori hinnangul on ilma uuringuteta võimalik järeldada, et mitte ainult erinevates kultuurides ei mõisteta formaalsetest ja mitteformaalsetest tegevustest osa võtmise uurimist ning olulisust erinevalt, vaid eristumine toimub juba organisatsioonide ning üksikisikute tasemel.

Ühelt poolt lühikese ajaloo, teisalt kultuuriliste erinevuste pärast ning kolmandaks varieeruva arusaama tõttu selle tähtsuse kohta kultuurilises ning organisatsioonilises tähenduses, on nii formaalse kui ka mitteformaalse osaluse uurimine mitmetahuline ja keeruline. Organisatsiooni tasemelt on formaalsetes tegevustes osalemise koordineerimine ning uurimine kergem, selle vajalikkuse põhjendamine võib tunduda loogilisem ning mõõdetavam. Välja on töötatud põhimõtted, kuidas töötajaid organisatsiooni otsustamisprotsessidesse kaasata ning nende protsesside kasumlikkust analüüsida.

Kuna mitteformaalsetest tegevustest osavõtu uurimiseks ei ole kindlaid teoreetilisi aluseid ja tegevustest osavõttu mõjutavad töötajate jaoks erinevad aspektid, koostas autor antud bakalaureusetöö teoreetilised alused selle põhjal, mis aitavad süsteemi toimimist mõista ning defineerida. Joonisel 1 on ära toodud neli suuremat teoreetilist lähtekohta. Kõige aluseks on organisatsioon kui keskkond, kus mitteformaalsetes tegevustes osaletakse.



Joonis 1. Organisatsiooni mitteformaalsetes tegevustes osalemise teoreetilised alused.

Organisatsiooni keskkonda on võimalik uurida organisatsioonikäitumise abil ja kujundada organisatsioonikultuuri kaudu - need kaks mõistet moodustavad järgmise tasandi. Organisatsioonikultuuris on kirjutamata reeglite järgi kirjeldatud sümbolite kaudu ühiseid arusaamasid sellest, mis tähtsus on mitteformaalsetel tegevustel organisatsiooni jaoks, kuidas liikmed sellesse suhtuma peaks ning kuidas on need reguleeritud normide ja tavade kaudu.

Kolmas tasand keskendub sotsiaalsete suhete uurimisele, kuidas tekib meeskonnatunne, mis muutub mitteformaalsete tegevuste korraldamisena organisatsiooni liikmete suhtlemises ja millised on organisatsiooni liikmetest moodustunud formaalsed ja mitteformaalsed grupid ning kuidas nende vahel toimub kommunikatsioon.

Keskel on üksikisik ehk indiviid. Ta on organisatsiooni kõige väiksem osa, kuid sealjuures kõige olulisem. Indiviididest sõltub mitteformaalsete tegevuste toimimine kõige rohkem, sest töötajate osalus mitteformaalsetes tegevustes ja tagasiside nende kohta määrab tegevuste korraldamise eesmärgipärasuse. Kui organisatsioonis leitakse hierarhiliselt kõrgemal tasemel, et organisatsioonikultuuri on vajalik arendada läbi mitteformaalsete tegevuste, aga üksikisikud seda vajadust ei näe ning nendest tegevustest osa ei võta, siis ei ole ka tegevuste korraldamisest kasu. Üksikisikute kui isiksuste käitumist uuribki viimane teoreetiline lähtekoht.

1.1 Organisatsioon kui mitteformaalsete tegevuste keskkond

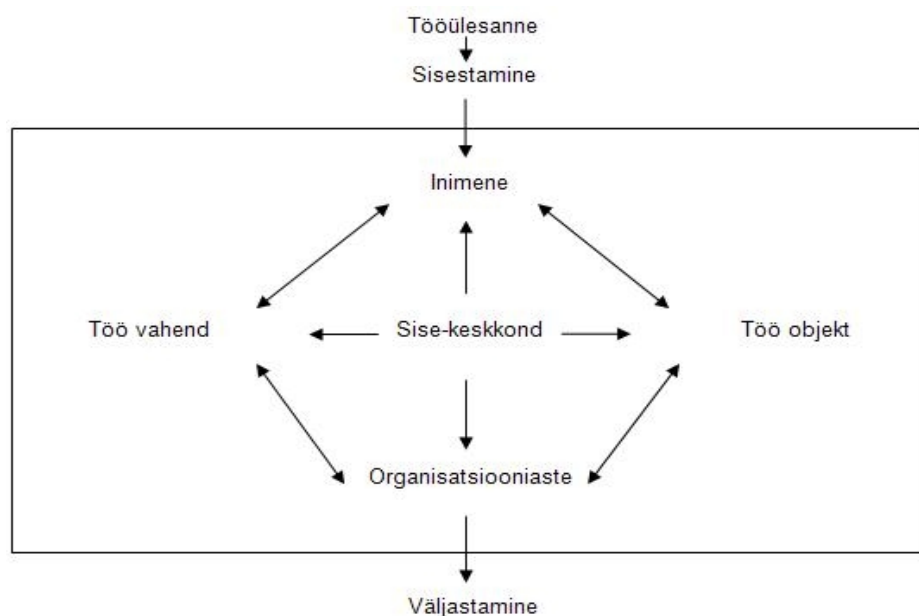
Organisatsiooni mõiste defineerimisel lähtub autor Siimoni ja Vadi (1999) kirjeldatud integratiivse organisatsiooni mõistest, kuna see on kombineeritud antud töö konteksti arvestades vajalikel platvormidel. Ta annab ühe mõiste kaudu ülevaate selle kohta, milline on üksikisiku roll organisatsioonis (institutsionaalne lähenemine), millised protsessid ja süsteemid toimuvad organisatsioonis ning mis tähtsus on tööülesandel ja keskkonnal (sotsiotehniline süsteem), mis otseselt mõjutab nii organisatsioonikultuuri kui ka kliimat.

Siimoni ja Vadi (1999) järgi on organisatsiooni definitsiooni juures oluline institutsionaalse organisatsiooni mõiste, kuna on käitumisteaduslikus, kirjeldavas organisatsiooniteoorias, valitseval kohal. (Siimon & Vadi 1999:12) Antud bakalaureusetöö juures toob see autori hinnangul välja töötajate kui inimgruppide eesmärgipärase tegutsemise olulisuse.

Institutsionaalne mõiste defineerib, et organisatsioonid on inimeste grupid, kes vastastikku võimu ja eestvedamise mõjutustel töötavad ühiste eesmärkide nimel (Üksvärav, Alas, vt. Siimon & Vadi 1999; Jian, Schmisseru & Fairhurst 2008).

Institutsionaalse organisatsiooni mõiste juures ei ole autori arvates oluline mitte ainult see, et inimeste grupid oleksid seotud ühendusena ühise eesmärgi nimel, vaid et ühisest eesmärgist ollakse teadlikud ning selle nimel teadlikult töötatakse.

Organisatsiooni moodustavad selle liikmed - töötajad - ja organisatsiooni eesmarke täidab töötaja tööülesannete kaudu. Siimoni & Vadi (1999:22-23) integratiivse organisatsiooni definitsiooni kaudu vaatleb autor joonisel 2 tööülesande protsessi sotsiotehnilises süsteemis, kus kesksel kohal on organisatsiooni sisekeskkond, mis reguleerib tööülesande sisestamise ja väljastamise vahepeal inimest, töö objekti, organisatsiooniaset ja töövahendit – ehk siis protsesse, mis toimuvad igapäevaselt organisatsioonis. „Sotsiotehnilises süsteemis toimuvaid protsesse on vaja suunata vastavalt ettevõtte eesmärkidele“ (Siimon 2004:50).



Joonis 2. Sotsiotehniline süsteem (A. Siimon täpsustusega Meyer, Stopp 1989:15 alusel)

Sisekeskkond on kesksel kohal suunamaks tööülesandeid eesmärgipärasemaks ja mõjutades sellega töötajat (kui protsessi algatajat) ja organisatsiooni (keskkonda, kus protsess toimub) ning on organisatsiooni uurimisel seetõttu ka oluline. Organisatsioonikäitumine tegeleb sellega, kuidas keskkonda (ehk kultuuri) suunata arengule ja eesmärgile orienteeritumaks.

1.2 Organisatsioonikäitumise ja –kultuuri seosed mitteformaalsete tegevustega

Organisatsioonikäitumine on rakendusala, milles uuritakse indiviidide, gruppide ja struktuuri mõju organisatsiooni kontekstis, keskendudes üksikisikuid ja rühmi puudutavatele protsessidele ja tegevustele organisatsiooni sees, eesmärgiga neid teadmisi kasutades arendada organisatsiooni efektiivsust. Organisatsioonikäitumine hõlmab ka organisatsiooni ja juhtimisprotsesside uurimist organisatsiooni pidevalt muutuv kontekstis (Brooks 2006; Robbins & Judge 2009).

Organisatsioonikäitumise uurimine loob aluspinna, millele tuginedes on võimalik kujundada organisatsioonikultuuri.

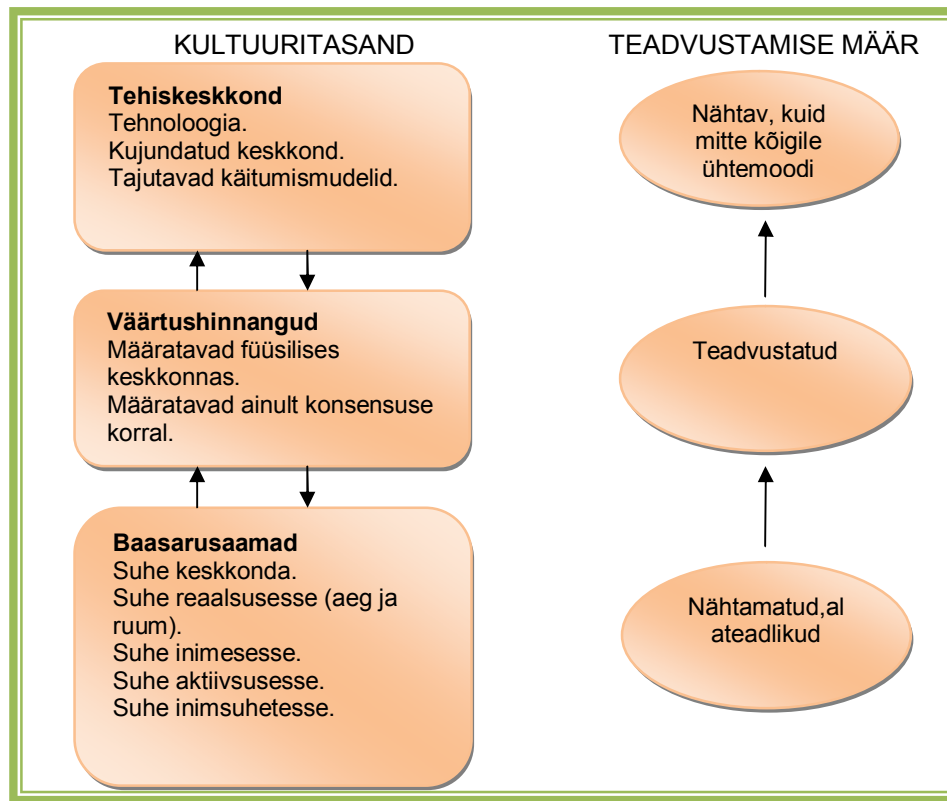
Siimon & Vadi (1999) järgi on Edgar H. Schein ühe levinuma organisatsioonikultuuri käsitluse looja ning Harrison M. Trice & Janice M. Beyer organisatsioonikultuuri süstematiseeritud käsitluse loojad. Nende järgi defineerib bakalaureusetöö autor organisatsioonikultuuri.

„Organisatsioonikultuur peegeldab väärtusi, tõekspidamisi, hoiakuid ja käitumisviise, mis on omandatud väliskeskkonnaga suheldes ja sisemises koostegEVuses, mida peetakse õigeks ja õpetatakse uutele organisatsiooniliikmetele“ (Schein, vt. Siimon & Vadi 1999:140). Schein eristab kolme kultuuritasandit: tehiskeskkond, väärtushinnangud ja baasarsaamad (vt. Joonis 3).

Scheini järgi moodustavad esimese, tehiskeskkonna, füüsilised elemendid, mille hulka kuuluvad sisekujundus, suhtlemisstiil, lood, müüdid, rituaalid jne. Tehiselementidel on sümboolsed tähendused ja neid on raske klassifitseerida, kuna nendest aru saamiseks on vaja viibida pikemat aega organisatsioonis. Teise tasandi kujundavad jagatud väärtused, ehk sellised, mida organisatsioonis aktsepteeritakse. Jagatud väärtusteks võivad kujuneda vaid need, mille tulemi kohta on grupil tagasisidet ning nad oskavad ühte moodi reageerida. Üldjuhul jagatud väärtuste mustrid puuduvad ja võivad organisatsiooni lõikes vastuolus olla.

Schein peab oluliseks analüüsida väärtuste kooskõlas olemist baasarsaamadega. Baasarsaamad kajastavad erinevaid suhteid ning on vähem teadvustatud. Baasarsaami on väga raske muuta, kuna need inimestel enda jaoks väljakujunenud arvamused. Schein kasutab

organisatsioonikultuuri ja –kliima vastandamisel baasarsaamu kui organisatsioonikultuuri defineerimise võtmesõnu. (Siimon & Vadi 1999:141-144)



Joonis 3. Kultuuritasandid ja nende koostoime – Schein-i käsitus (vt. Siimon & Vadi 1999:143)

Mitteformaalsed tegevused on autori hinnangul Scheini käsitlust arvestades väga olulised, kuna organisatsioonikultuuris on kõik tasandid omavahel seoses. Mitteformaalsete tegevuste kaudu on võimalik kujundada keskkonda ja nad on tehiskeskkonna üks osa. Tehiskeskkond, sealjuures ka mitteformaalsed tegevused, loovad võimaluse organisatsioonis luua aktsepteeritud väärtushinnanguid, mis omakorda kujundavad baasarsaamasid. Kuna baasarsaamade muutmine on keeruline ja aeganõudev pakuvadki mitteformaalsed tegevused oma väljundina nende muutmise võimalikkust ja organisatsiooniliikmetele ühtsete väärtushinnangute teket.

Organisatsioonikultuuri nähtavat osa on võimalik analüüsida kultuurivormide kaudu (Trice & Byer, vt Siimon & Vadi 1999:155): „Eristatakse nelja peamist kultuurivormi: sümbolid, keel, jutud, jutustused, tegevuspraktika ja kombed.“ Trice & Byeri järgi sümbolid on nähtuse või objekti nähtavad märgid, mis asendavad ja annavad edasi nähtuse või objekti tähenduse. Keel on ühiselt mõistetav helide, kirjalike märkide ja kehaliigutuste kogum, mis on arusaadav

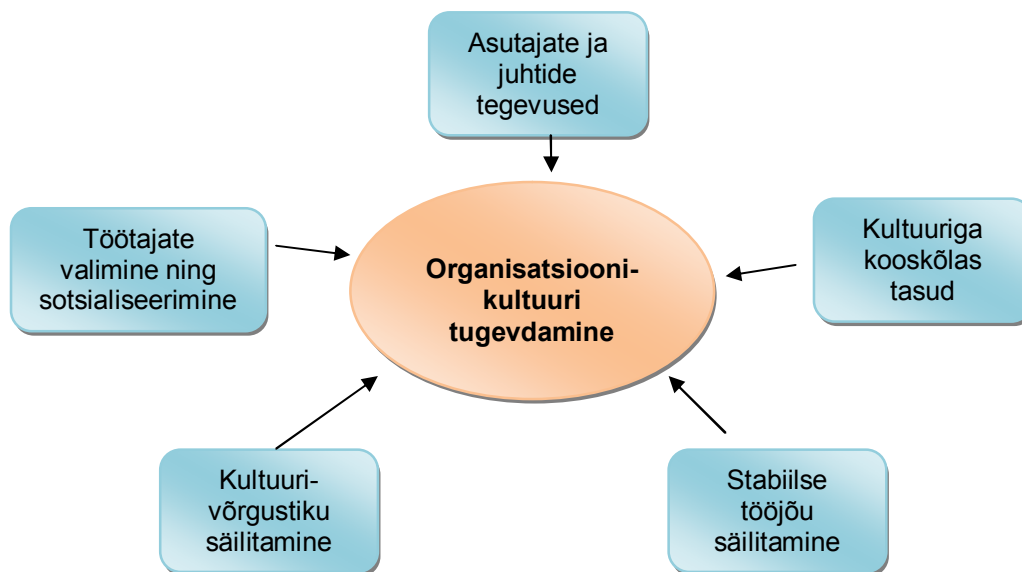
teatud inimhulgale ja seetõttu kasutatav omavahelises suhtlemises. Jutustused ehk narratiivid hõlmavad sümboleid ja keelt ning väljendavad organisatsiooni liikmete kogemusi ja tundeid. Tegevuspraktika ja kombed koosnevad rituaalidest, tabudest, tavanditest ja tseremooniast, mis kannavad edasi sobivaid käitumisviise ja pakuvad abi tõlgendamisel. (Siimon & Vadi 1999:155-158)

Organisatsioonikultuuri nähtava osana mõistab autor ka mitteformaalseid tegevusi, mis kuuluvad tegevuspraktika ja kommete alla.

Kirjeldades sümboleid ja väärtusi organisatsioonikultuuri tasemel Trice & Beyer-i (1993) teooria ning Siimon & Vadi (1999:155-158) tõlgendusel, on nende ühesugused tähendused ja sarnane tõlgendamine organisatsioonikultuuri toimemehhanismiks. Autori arvates on organisatsioonikultuuri arendamisel vajalik organisatsiooni liikmete jaoks sümbolitest ja väärtustest arusaamine, mis efektiivselt toimub läbi ühise keele, juttude ja tegevuste, sh. ka mitteformaalsete tegevuste.

Steven L. McShane (1998) kirjeldab organisatsioonikultuuri tugevdamist läbi viie strateegilise eesmärgi (vt. joonis 4). McShane toob välja selle, et asutajate ja juhtide tegevused peegelduvad organisatsiooni töötajatele kõige selgemalt ning nende teod on alati kõige nähtavad. Nende käitumine on teistele eeskujuks, kuidas erinevates situatsioonides käituda. Liidrite suhtumine ning panus organisatsiooni arendamisse on seetõttu väga oluline. Teise kultuuri tugevdava faktorina toob ta välja selle, et tasudesüsteem, millega motiveerida inimesi, peaks olema organisatsioonikultuuriga kooskõlas. McShane näeb, et tasud töötajate jaoks peaksid aitama oma valdkonnas spetsialiseeruda ning võivad avalduda näiteks erialastes koolitustes. Niimoodi saadetakse töötajatele sõnumeid, näitamaks, et nii töötaja kui ka organisatsioonil on ühised eesmärgid, nende nimel töötatakse ühiselt ning seetõttu toetatakse ka erialast kompetentsi. (McShane 1998:425-429) Autori arvamusele on McShane kirjeldatud juhiroll oluline ka mitteformaalsete tegevuste juures, kuna nende suhtumine mitteformaalsetesse tegevustesse on eeskujuks ka teistele organisatsiooni liikmetele.

McShane kirjeldab seda, kuidas organisatsioonikultuur kandub edasi peamiselt selle liikmete kaudu, kuna sümbolite seletused, jutustused ja tavad ei ole reguleeritud ametlike reeglite järgi– need kujunevad organisatsioonikultuuris suuremas osas mitteformaalsel tasandil.



Joonis 4. Strateegiad organisatsioonikultuuri tugevdamiseks (McShane 1998:428).

McShane lisab, et stabiilse tööjõu säilitamisel suureneb nii töötajaskonna professionaalsus kuid on garanteeritud ka see, et säilivad töötajad, kes organisatsioonikultuuri tunnevad ning edasi kannavad. „Stabiilne oskuslik tööjõud hoiab defektide sageduse madalal, vähendab uute töötajate otsimise ning välja õpetamise kulusid ja suurendab protsesside õigeaegset toimimist. Motivatsioon mängib kesket rolli töötaja tööringluses (nn. surnud ringis). Töötajad muutuvad rahulolematuks oma tööga, mis mõjutab neid otsima ning liituma teiste organisatsioonidega, mille tingimused teda rohkem motiveerivad“ (McShane 1998:34).

Kultuurivõrgustiku säilitamise märksõna all kirjeldab McShane, et traditsioone ning tavaid tuleb hinnata ning tagada nende järjepidevus. Organisatsiooni töötajate jaoks on vajalik üheselt mõistetavate tegude ning eesmärkidest arusaamine. (McShane 1998:429)

Mitteformaalsed tegevused on autori hinnangul kujunenud organisatsioonides traditsioonideks, millele tuleb kultuurivõrgustiku säilitamise eesmärgil tähelepanu pöörata ning nende eesmärgipärasusest töötajaid informeerima, tagamaks kokkuvõttes tugevama organisatsioonikultuuri.

McShane (1998:429) toob märksõnana joonisel 4 välja uute töötajate valimise ja sotsialiseerimise tähtsuse selles, et alati toimub kaadrivoolavus ja uute töötajate juures on oluline, et neil oleks organisatsiooniga sarnane arusaam väärtustest ja nende tõlgendamisest. Kui töötaja maailmavaade ja suhtumine erineb organisatsioonikultuuris hinnatavatest väärtustest või ei suudeta uuele töötajale organisatsioonikultuuri mõistetavaks muuta, peaks see töötaja lahkuma. Organisatsioonikultuuri tuleb kõigil liikmetel üheselt mõista, vastasel

juhul toimub killustumine ning vaeleusaamad, mis vähendavad organisatsioonikultuuri efektiivsust. „Organisatsiooniliikmete kohanemist saab suunata. Selleks kasutatakse vestlust, rituaale ja vahetut juhendamist“ (Siimon & Vadi, 1999:201).

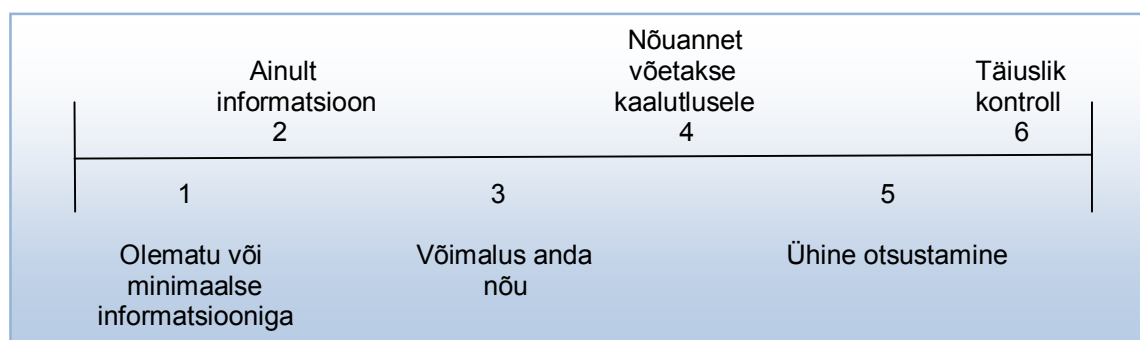
Autor lisab Siimon & Vadi loetelu juurde mitteformaalsed tegevused, kuna need rituaalidena võimaldavad uuel töötajal luua isiklikke kontakte kolleegidega ja seeläbi kiirendada sisseelamisprotsessi.

1.2.1 Töötajate kaasamine organisatsiooni tegevustesse

Organisatsioonides on võimalik kaasata inimesi protsessidesse ja organisatsioonikultuuri arendamisse, võimaldades kõikide tasemete töötajatel kaasa rääkida selles, millised on ühised eesmärgid ja kuidas nendeni jõuda.

Formaalset osalust soosivat organisatsiooni iseloomustab mõiste võimustamine. „Viimaste aastate jooksul on termin võimustamine muutunud osaks igapäevases juhtimise terminoloogias. Seda mõistet on samastatud ka läbi aegade populaarsete valdkondadega, nagu personalijuhtimine ning terviklik kvaliteedijuhtimine. Võimustamises nähakse lahendust pikaajalistele probleemidele, mis on tekkinud tayloristlikes¹ ja bürokraatlikes töökohtades, kus loovus on maha surutud ning töötajad tööst võõrandunud, näidates välja oma rahulolematust läbi individuaalsete või kollektiivsete vahendite“ (Wilkinson 1997).

Leede, Nijhof & Fisscher iseloomustavad võimustamise tasemeid olematust kuni täiusliku kontrollini (vt. joonis 5).



Joonis 5. Võimustamise kontiinium (Leede, Nijhof & Fisscher 1999:2 Heller 1988:34 alusel)

Kõige vähem kaasatud töötajad omavad vähesel määral või ei oma üldse informatsiooni organisatsioonist ega selles toimuvast. Teisel tasandil kaasatud töötajad omavad lihtsalt

¹ Taylorism tuleneb inglise keelsest väljendist, mis tähendab sinikraelist proletariaati

informatsiooni, kuid neil ei ole võimalust seda informatsiooni reguleerida. Kolmanda taseme järgi kaasatud töötajad võivad anda küll nõu, kuid omavad vähest tagasisidet selle kohta, kas nende arvamus midagi mõjutab. Neljandal tasemel võetakse töötajate nõuandeid arvesse ning töötaja näeb, et temast sõltub midagi. Viiendal tasemel toimuvad ühiselt otsustamine, kus protsesside üle arutatakse ning diskuteeritakse. Viimasel tasemel võimustamisega kaasatud töötajad omavad protsesside üle täielikku kontrolli, teadlikult mõjutades protsesse ning toimuvat. Nad teavad, et nende arvamus midagi muutub ning sellega võib paraneda nii töötaja enda kui ka organisatsiooni kasumlikkus. Leede, Nijhof & Fisscher keskendusid kaasatud gruppide uurimisele ning sellele, kuidas paljud teoreetikud on uurinud töötajate võimalusi, kuid nende jaoks oli uurimisobjektiks see, kuidas grupid tööd teevad ja kuidas neile õigused ja kohustused tekivad. (Leede, Nijhof & Fisscher 1999:1-2)

Kuigi on toodud ära see, kuidas mitteformaalsed tegevused aitavad organisatsioonikultuuri kinnistada ning kujundada, siis ei ole otseselt uuritud seda, kuidas kaasata rohkem töötajaid mitteformaalsetes tegevustesse. Bakalaureusetöö autor näeb aga formaalsetesse ja mitteformaalsetesse tegevuste kaasamisel sarnaseid jooni – mõlema puhul tunnetavad töötajad, et nende kaasatusest midagi muutub ja olukord vastandub tööst võõrandumisele.

Katherine Miller viitab Stohl'i (1993) läbiviidud uuringule, kus Stohl toob välja osalemise, mis on keskne mõiste organisatsioonis nii otsustusprotsessi kaasamises kui ka tegevustes, mõjutuse, kuna tähendab erinevatele inimestele erinevaid asju. See erinevate tähenduste rohkus mõjutab seda, kuidas organisatsiooni liikmed organisatsioonikultuuri tunnetavad. (Miller 1999:186)

Mõistes, kuidas suhtuvad organisatsiooni liikmed mitteformaalsetesse tegevustesse, on võimalik hinnata seda, milline on organisatsioonikultuur. Seeläbi on autori Stohl'ile ja Millerile toetuval hinnangul oluline mitteformaalsete tegevuste, kui ühe organisatsioonikultuuri protsessi, tähenduste uurimine.

K. Miller (1999:188) kirjeldab, kuidas järjest rohkem teoreetikuid uurib organisatsiooniliikmete osalemist protsessides. Ta kirjeldab osalemise uurimise ideed sellega, et osalemise tähtsus ning kasulikkus põhinevad humanistlikel ideaalidel selle kohta, kuidas indiviide tuleb kohelda ja kaasata ühiskonnas ning organisatsioonides tegevustesse.

Riordan, Vandenberg & Richardson (2005) toovad välja, et töötajate kaasamine suudab otseselt mõjutada nende sooritust organisatsioonis, suurendades motivatsiooni oma tööd hästi

teha. Nad kirjeldavad, et töökeskkonda saab mõjutada, andes töötajatele võimaluse osaleda protsessides ning mõista paremini organisatsiooni eesmärke. Riordan, Vandenberg & Richardson lisavad, et töötajaid kaasates töötavad nad tugevamalt ühiste eesmärkide saavutamise nimel. Nad kirjeldavad, kuidas inimsuhete perspektiivist tuleb välja, et suurema motiveeritusega seondub avatuma kommunikatsioonikliima tunnetamine ja töötajad panustavad rohkem sellesse, et saavutada organisatsiooniga samu eesmärke. (Riordan, Vandenberg & Richardson 2005:475-476)

Autor toetub Riordani, Vandenbergi & Richardsoni arvamusele, tuues välja selle, et mitteformaalsete tegevuste olemasolu kaudu toimub töötajate kaasamine ning informaalsete õhkkonna tulemusena tekib avatum kommunikatsioonikliima, mille eesmärgipärasuse avaldumisel suureneb töötajate motiveeritus panustamiseks organisatsiooniga ühtsesse eesmärkidesse.

Selleks, et kaasata töötajaid nii formaalsetesse kui ka mitteformaalsetesse tegevustesse, on keskseks märksõnaks kommunikatsioon. „Informatsiooni jagamine toimub siis, kui töötajad tajuvad, et infot organisatsiooni, selle eesmärkide ja plaanide kohta, jagatakse ka neile“ (Riordan, Vandenberg & Richardson 2005:473).

1.3 Organisatsiooni liikmete omavahelised suhted

Kangasharju & Nikko kirjeldavad seda, kuidas meie-tunde ja kambavaimu loomine on potentsiaalsem läbi sümboliseerivate tegude, kui otseste verbaalsete väljaütlemiste. Näiteks, öeldes „me oleme nagu üks suur pere“, tundub see naiivse ja manipuleerivana. Parem lahendus oleks korraldada ühiseid koosviibimisi. Tegevused, mis kaasavad naermist, mängimist ja huumorit, aitavad meie-tunde suurendamisele samuti kaasa. (Kangasharju & Nikko 2008:108)

Autor leiab, et mitteformaalsed tegevused vastavad Kangasharju & Nikko kirjeldatud tegevustele, seega mitteformaalsete tegevuste korraldamine aitab otsese väljundina meie-tunde suurenemisele ning kambavaimu tekkimisele.

Carmeli, Brueller & Dutton kirjeldavad seda, mis kasu on töötajatel headest isiklikest suhetest organisatsioonis. Nad toovad välja, et head suhted organisatsioonis võimaldavad selle liikmetel vahetada rohkem informatsiooni ning ideid, võimaluse töötada ühiselt välja probleemidele lahenduskäike ja uusi ideid tööprotsesside produktiivsemaks muutmiseks. Kvaliteetsete suhete osapooled tunnevad end hinnatuna ja ühendatuna. Neil on suurem

võimalus ületada teadmatust, mis kaasneb probleemide lahenduskäikude otsimisel. Carmeli, Brueller & Dutton lisavad, et kvaliteetsete tööalaste suhetega inimesed on avatumad ning arvestavad rohkem nii enda kui ka teiste vaadetega. Suurendatud on nende tähelepanuvõime mõista organisatsiooni hetkeseisu ja suurenenud on ka nende kognitiivseid võimed mõistmaks seda, kuidas protsessidele organisatsioonis läheneda. (Carmeli, Brueller & Dutton 2008:83-84)

Seega on Carmeli, Bruelleri & Duttoni öeldule tuginedes võimalik öelda, et mitteformaalsete tegevuste kaudu on võimalus luua kolleegidel häid suhteid, mis toovad neile kasu ka formaalsete tööülesannete raames. Organisatsiooni liikmete vahelised head suhted muudavad kõiki organisatsiooni protsesse efektiivsemaks.

Inimeste isiklikud suhted töökollektiivis mõjutavad ka nende hoiakut ning suhtumist organisatsiooni ja organisatsioonikultuuri. „Töötajate suhtumine on peamine tegur, mis mõjutab organisatsiooni produktivsust“ (Rodwell, Kienzle & Shadur 1998:280).

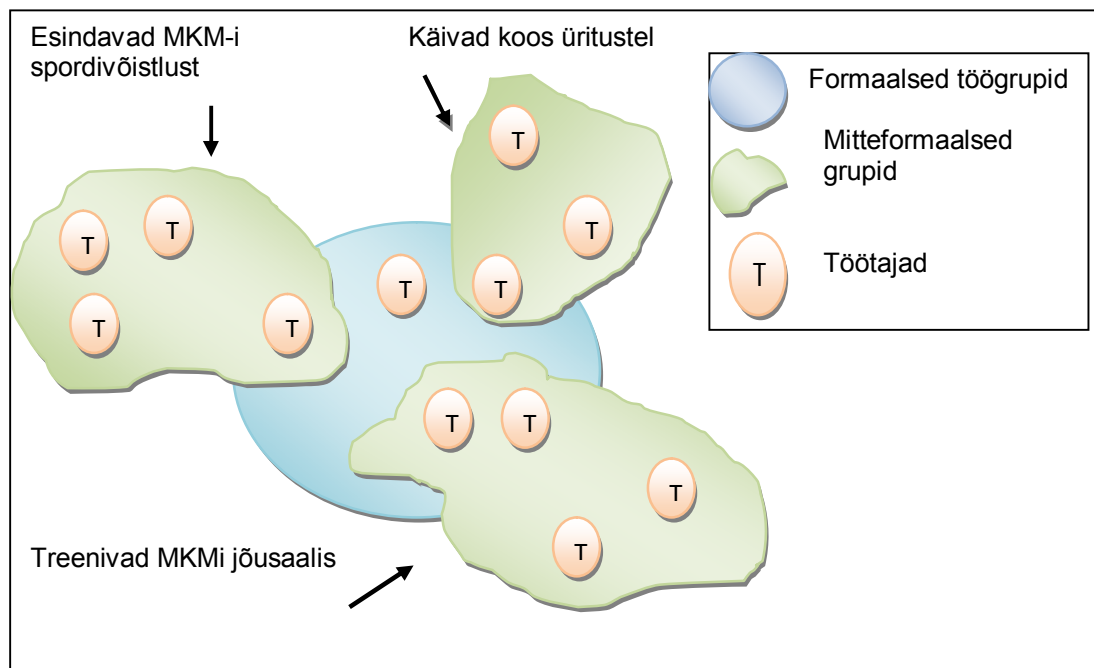
Kangasharju & Nikko toovad oma uurimuses „*Emotions in Workplace*“ (2008) Ashforth & Humphrey'le (1995) toetudes välja, et huumorit ning naeru saab kasutada ka strateegilise juhtimisena, suurendades kollektiivsuse tunnetamist töögruppides ja seeläbi ka ülesannete täitmise efektiivsust tiimiliikmete vahel. (Kangasharju & Nikko 2008:106)

Uurimused naerust töökohtades määratlevad naeru kui huumori väljundit, seostades seda solidaarsuse ja positiivse mõjuga, mis soodustab heade suhete loomist ning hoidmist kolleegide vahel (Kangasharju & Nikko 2008:103). Sellest tulenevalt järeldeb autor, et heade töösuhete loomiseks on vaja pakkuda inimestele võimalust naerda ning väljendada oma tundeid ja parim meetod seda teha on mitteformaalsete tegevuste kaudu.

1.3.1 Organisatsioonid kui inimeste grupid

Peatükis 1.1 ära toodud institutsionaalse organisatsiooni definitsioonis on öeldud, et organisatsioonid on inimeste grupid. Üldjuhul vaadeldakse organisatsioone tööalaste gruppidega – osakonnad, talitused, divisjonid, töörühmad jne. McShane toob välja, et formaalsete gruppide kõrval koosneb organisatsioon ka mitteformaalsetest gruppidest, mis eksisteerivad peamiselt oma liikmete heaolu eesmärgil. Ta lisab, et mitteformaalsed grupid ei

ole spetsiaalselt kokku pandud organisatsiooni juhtide poolt, kuigi nende struktuur võib olla mõjutatud formaalsete gruppide olemasolust (vt joonis 6)² (McShane 1998:235).



Joonis 6. Mitteformaalsed grupid organisatsioonis (autori täpsustustega McShane 1998:237 alusel).

Joonisel 6 on ära toodud see, kuidas töötajad moodustavad ühiselt küll formaalseid gruppe, kuid sealt eralduvad töötajad mitteformaalsetesse gruppidesse, kes harrastavad koos kindlaid hobisid või tegelevad kindlate toimingutega. McShane kirjeldab, kuidas mitteformaalsetesse gruppidesse ei kuulu inimesed spetsiifiliste tööülesannete järgi, vaid lähtudes isiklikest hobidest ning harrastustest. McShane lisab mitteformaalsete gruppide kirjeldamisel, et mitteformaalsetes gruppides olevad inimesed tunnetavad paremini teisi organisatsiooni töötajaid, kellega ei vahetata ainult mitteformaalset infot, vaid ka tööalast informatsiooni. Seeläbi on harrastuste või huvid kaudu seotud inimesed organisatsioonis rohkem teadlikumad ning informeeritumad. (McShane 1998:234-236)

Seega on võimalik vaadelda töötajaid formaalsete ja mitteformaalsete gruppidenä. Neis mõlemas toimub infovahetus, kus formaalseid ning mitteformaalseid kanaleid pidi levib informatsioon.

„Formaalsed kanalid kommunikatsiooni edastamiseks seatakse üles organisatsiooni poolt ja nende kaudu edastatakse tööalaseid sõnumeid. Üldjuhul liigub formaalne sõnum ülevalt alla,

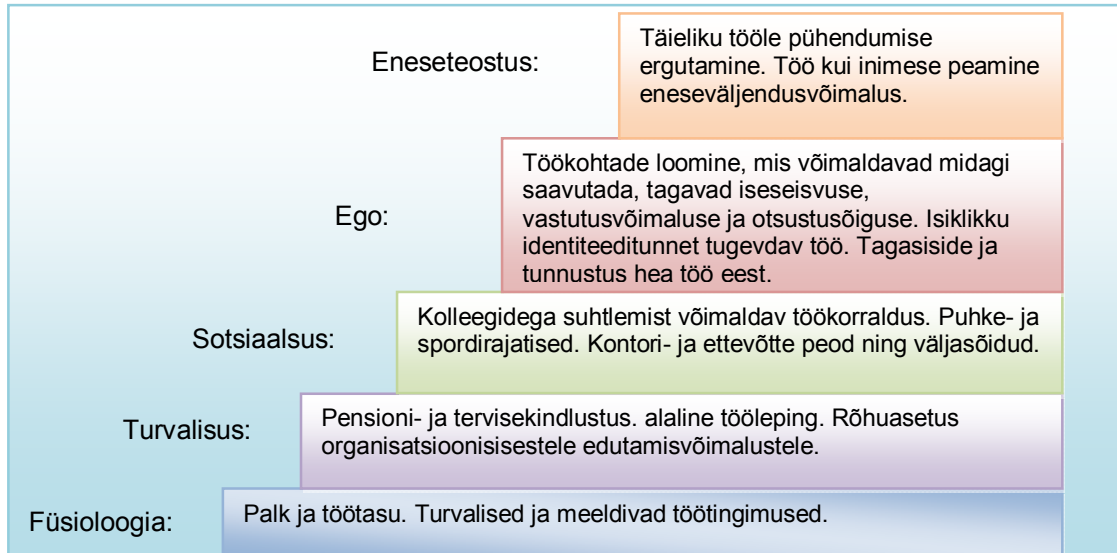
² Bakalaureusetöö autor kohendas joonisel 6 McShane'i joonist, et see oleks mõistetav antud bakalaureusetöö raames, kuna originaalis oli joonisel toodud samamoodi spetsiifilised näited.

kuid lähtub peamiselt organisatsioonikliimast. Teised sõnumite vormid, nagu personaalsed ja sotsiaalsed, liiguvad organisatsiooni mitteformaalsete kanalite kaudu“ (Robbins & Judge 2009:387).

Buchholz (2001:1) kirjeldab, kuidas kommunikatsioon, nii läbi formaalsete kui ka mitteformaalsete kanalite, on iga organisatsiooni tuiksooneks. Ta lisab, et ei tohiks unustada kommunikatsiooni eesmärki, mis on äärmiselt inimlik - iga organisatsiooni keskmes on inimesed, keda hoiavad koos peenikesed koostöövõrgustiku niidid. „Neid koostööniite hoiavad koos inimesed, kes jagavad üksteisega informatsiooni. Tulemuseks on suhete võrgustik inimeste vahel, kes on üksteisega ühenduses kommunikatsiooni kaudu“ (Buchholz 2001:1).

„Mitteformaalne kommunikatsioon on olulisemaid kommunikatsiooniliike ning seda ei tohi mingil juhul kahe silma vahele jätta“ (Past 2005:209).

Mitteformaalsed tegevused on keskkond, kus toimub mitteformaalne kommunikatsioon. Autori hinnangul tegevuste käigus soodustatakse kommunikatsiooni ning muudetakse võimalikuks selle toimumine ka peale tegevuste lõppu igapäevases töökeskkonnas.



Joonis 7. Maslow' hierarhia eri tasandite vajaduste rahuldamise võimalusi organisatsioonis (Morgan 1997:49).

„Üksikisikud ja rühmad toimivad, nagu bioloogilised organismidki, kõige tõhusamalt siis, kui nende vajadused on rahuldatud“ (Morgan 1997:47). Lähtuvalt Maslow vajaduste hierarhiast, mis on Gareth Morgani täpsustustega (1997:49), on kolmandal vajaduste

hierarhia tasemel sotsiaalsus, mis avaldub kolleegidega suhtlemist võimaldavas töökorralduses, puhke- ja spordirajatiste olemasolus ning kontori- ja ettevõtete pidudes ning väljasõitudes. (vt. joonis 7). Ehk teiste sõnadega mitteformaalsetes tegevustes.

Joonisel 7 ära toodud vajaduste hierarhias kolmandal tasemel olevate mitteformaalsete tegevuste vajadus vajab samamoodi töötajate jaoks täitmist nagu palk ja töötasu, pensioni- ja tervisekindlustus, tagasiside, isiklikku identiteeditunnet tugevdav töö, töö olemasolu, edutamisevõimalused jne.

1.4 Üksikisik organisatsioonis kui mitteformaalsetest tegevustest osavõtja

„Miks töötajad puuduvad töölt? Situatsiooniliselt ettenägematud asjaolud, nagu halb ilm, isiklikud kohustused ja transpordi probleemid mõjutavad tööle tulekut. Suutmatus tööd teha on samuti faktor, väljendudes haiguse või vigastusega. Töötajate motivatsioonipuudus osalemaks on kolmas faktor“ (McShane 1998:35).

„Motivatsiooni võib käsitleda kui inimese jõupingutuste püsivust ja eesmärki“ (Brooks 2006:64). „Motivatsioon sümboliseerib jõude inimeses, mis mõjutab tema suunataju, intensiivsust ja püsivust tahtlikuks käitumiseks. Suunataju viitab siinkohal faktile, et motivatsioon on eesmärgipärane, mitte juhuslik“ (McShane 1998).

Inimeste motivatsiooni olemasolu on otseselt seotud ka organisatsiooni kasumlikkuse ja efektiivsusega. Madala motivatsiooniga inimesed ei huvitu tööst ning teevad seda üldjuhul kas kohusetundest või materiaalsel kaalutlustel – nad on tööst võõrandunud. Inimesed, kes ei tunneta organisatsiooni ning kes ei tunne olevat end kaasatud otsustamisprotsessi, on vähem motiveeritud. Organisatsioonikultuuri puudumine ning halb kommunikatsioonikliima vähendavad motiveeritust ning töötahet. Autori arvamusel, mis toetub McShane ja Morgani teooriale, on võimalik töötajate motiveeritust suurendada, kui nende põhivajadused on täidetud. Põhivajadustena on nimetatud ka mitteformaalsed tegevused. Seega mitteformaalsed tegevused suurendavad organisatsiooni liikmete motiveeritust.

Eelnevate teoreetilise lähtepunktide valguses on võimalik tuua välja otsene seos mitteformaalsetest tegevustest osavõtmise ning seeläbi efektiivsuse, kasumlikkuse ja motiveerituse suurendamine nii töötaja kui organisatsiooni jaoks. Teoreetilisel tasandil on keerulisem uurida seda, miks töötajad mitteformaalsetest tegevustest osa võtavad. Kuid on

võimalik vaadelda seda, mis mõjutab töötajaid kui isiksusi mitteformaalseid tegevusi mõistma ning tähtsustama.

Töötajatel näol on tegemist isiksustega, kellel on peamine roll organisatsioonis – täites organisatsiooni eesmärgi, kuuludes erinevatesse gruppidesse, luues organisatsioonikultuuri ja olla samaaegselt üks väiksemaid osakesi organisatsioonis. Kuna tegemist on isiksustega ja erinevate teooriate kaudu on võimalik isiksusi grupeerida ning käitumisi ennustada, siis on võimalik vaadelda osalemist mitteformaalsetes tegevustes isiksusetooriatest lähtudes.

Ian Brooks toob välja organisatsiooni ja üksikisikute vahelised seosed, kus vaatleb organisatsiooni kogumina üksikisikutest, kes on teatud viisil organiseerunud, et saavutada seatud eesmärgid. Ta järeldab, et üksikisikud on organisatsiooni põhiline ehitusmaterjal ning üksikisiku käitumise mõistmine on eelduseks meeskonnatöö ja organisatsioonikäitumise uurimisele. „Isiksuse moodustavad üksikisikule ainuomased tunnusjooned, mis on teistele kas nähtavad või peidetud ning mis määravad üksikisiku käitumise sarnasused või erinevused võrreldes organisatsiooni käitumisega“ (Brooks 2006:30).

Mitteformaalsetest tegevustest osavõtt peegeldab üksikisiksuste seisukohtasid, mis võivad vastanduda või samastuda organisatsiooni hinnangutega. Mõistes seda, mida peavad töötajad oluliseks mitteformaalsete tegevuste juures on võimalik Brooks-i teooriale tuginedes võrrelda seda organisatsioonikultuuri arendamise põhimõtetega ning luua selle põhjal vastavad seosed.

Allik lisab, et uute teooriate järgi on isiksusetooriate mõõtmine võimalik, kui täidetud on eeldused. Esimeseks eelduseks on see, et isiksus ja tema omadused on reaalselt olemas. Teine iseloomulik maailmavaateline hoiak aktsepteerib tõsiasja, et isiksuseomadused varieeruvad. Kolmas eeldus, millesse usub suur hulk tänapäeva uurijaid, on inimese ratsionaalsus. (Allik 2009:93-93).

„Isiksusetooriatest lähtuvalt on märkimisväärne uurida seadumust. Seadumus on inimeste suhteliselt püsiv kalduvus (dispostisoon) sarnastes olukordades kindlal viisil mõelda, tunda ja käituda“ (Allik 2009:99).

Mitteformaalsete tegevuste puhul võib uurida seadumust, kuna see väljendab Schein-i kirjeldatud baasarsaamu, mida on väärtushinnangute ning tehiskeskkonna ja seeläbi ka mitteformaalsete tegevuste kaudu võimalik mõjutada.

„Üha enam pööratakse tähelepanu üksikisikutele, hinnates võtmeisikute olemasolu organisatsioonile, organisatsioonilisele õppimisele, otsustamisele, väärtuste ja hoiakute kujunemisele ja muutmisvõimalustele ning mõistetakse, kuidas taju kõike mainitud mõjutab“ (Brooks 2006:30).

Brooks kirjeldab võtmeisikute olemasolu, kes autori arvates võivad mõjutada otsustamist ja hoiakuid sealhulgas mitteformaalsete tegevuste suhtes, mis omakorda mõjutab organisatsioonikultuuri arendamise eesmärgil korraldatavate mitteformaalsete tegevuste tajumist.

„Taju on olulisem faktor, mis mõjutab inimese käitumist nii organisatsiooni kui väljaspool seda. Kõike me näeme sündmusi või olukordi erinevalt. Taju on see, kuidas me näeme ja tõlgendame sündmusi ja olukordi meie ümber“ (Brooks 2006:38-39).

Brooks jätkab taju tähtsuse uurimist atributsiooni mõistega. Atributsiooni mõiste on seotud tajuga, hinnates seda, kuidas me tajume enda ja teiste käitumist ehk teiste sõnadega, otsime enda ja kaastöötajate käitumisi ja omadusi. Atributsiooni mõistega, mille autor Heider (1958) oli, tegeles Kelley (1973), kes töötas välja atributsiooniteooria. Autor hindab mitteformaalsete tegevuste kollektiivset tajumist oluliseks. Kui töötajad ei taju mitteformaalsete tegevuste tähtsust enda jaoks ning ei loe seda välja ka kolleegide käitumisest, siis ei võeta omaks jõuga peale surutud organisatsioonikultuuri arendamisvõtteid ning vastumeelsuse tõttu võib mitteformaalsetest tegevustest osavõtt väljenduda vastupidise reaktsiooniga.

Kelley uuris, kuidas me seletame teiste käitumist, kas seda tajutakse väliste või seesmiste põhjuste tulemusena. Tema analüüs põhines kolmel võtmeteguril:

- Konsensus – kas teised inimesed käituvad sarnases olukorras samamoodi;
- Eristatavus – kas inimene käitub teatud viisil ainult ühes kindlas olukorras või ka teistes olukordades;
- Järjepidevus – kas inimene on mingi aja jooksul alati nii käitunud (Brooks 2006:41-42).

Brooks kirjeldab, et oluline mõiste on kontrollkeskme asukoht: kui hästi kontrolli all tunneb inimene olukorra olevat. Kui inimene tunneb, et ta mõjutab suurel määral temaga juhtuvat, siis on ta seesmise kontrollkeskmega; kui inimene tunneb, et teda mõjutavad peaaesjalikult teised inimesed või organisatsioon, siis on ta välise kontrollkeskmega. Seesmise

kontrollkeskmega inimene kaldub olema motiveeritum ja pühendunum, sest usub, et suudab oma karjääri heade töötulemustega edendada; välise kontrollkeskmega inimene enamasti nii ei arva. (Brooks 2006:36)

Brooks lisab, et ootuste teooria järgi pingutab hea tulemuse saavutamiseks ning töötab iseseisvamalt pigem selline inimene, kes tunneb, et suudab keskkonda mõjutada. Välise kontrollkeskmega inimene vajab tõenäoliselt struktureeritud keskkonda, nt. bürokraatlikku organisatsiooni. (Brooks 2006:36)

Autor järeldeb kontrollkeskme teooria kaudu seda, et kui suurem osa töötajatest on välise kontrollkeskmega, siis eelistavad nad kohustuslikkuse aspekti ning mõjutamist, seda ka mitteformaalsetest tegevustest osavõtmise kaudu. Välise kontrollkeskmega töötajad ei näita üles initsiatiivi tegevuste korraldamiseks ning nendest osa võtmiseks. Isiksusi vaadeldes on laiemas plaanis võimalik teha autori hinnangul üldistusi, et kõik lähtub isiksustest ning nende eelistustest tegevustest osa võtmisel. Kuid kontrollkeskme asukoht töötajate hulgas mõjutab seda, kuidas peaks mitteformaalsete tegevustega töötajatele lähenema alateadlikult. Organisatsiooni töötajate kontrollkeskme tendentse tundes on võimalik neid ka reguleerida.

Teoreetiliste lähtekohtade rohkus eeldab nende toimimise vaatlemiseks mahukat uurimistööd, mille juures on oluline see, et nii nagu on erinevad teooriatest tulenevad protsessid üksteisega seotud, tuleb vaadelda ka teooriate avaldumist seostena.

2. Eesmärk ja uurimisküsimused

Eesmärk

Antud bakalaureusetöö eesmärk on selgitada välja, kuidas Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi liikmed näevad mitteformaalsete tegevuste olemust ning missugused on tegevustest osavõtmise põhjused.

Uurimisküsimused ja –ülesanded

1. Kuidas tajutakse mitteformaalsete ja formaalsete tegevuste piiri?
2. Millisena näevad töötajad mitteformaalsete tegevuste rolli enda ja millisena organisatsiooni jaoks?
3. Mis mõjutab mitteformaalsetes tegevustes osalemist?
4. Uurida kahe juhtumi – jõulupidu ja aastaraamat – põhjal:
 - a. mitteformaalsete tegevuste korraldamise protsesse;
 - b. osalemist mõjutavaid faktoreid.

3. Organisatsiooni ja metoodika iseloomustus

3.1 Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tutvustus

MKM on valitsusasutus, mis täidab seadustest tulenevaid ja Vabariigi Valitsuse poolt seaduse alusel antud ülesandeid «Vabariigi Valitsuse seaduse» § 63 lõikes 1 sätestatud valitsemisala valdkondades (MKM-i põhimäärus, 2008). MKM-i peamine eesmärk on Eesti kiire majandusarengu jätkumine. See tähendab viljakamat tööd ja uuenduslikke ideid Eesti ettevõtetes, suuremat konkurentsivõimet maailmas ning seeläbi ka rikkamat riiki ning rahva suuremat rahulolu oma eluga (MKM-i tutvustav trükis, 2007).

MKM-i valitsemisalas on riigi majanduspoliitika ja majanduse arengukavade väljatöötamine ning elluviimine tööstuse, kaubanduse, energeetika, elamumajanduse, ehituse, transpordi (sealhulgas transpordi infrastruktuur, veondus, transiit, logistika ja ühistransport), liikluskorralduse (sealhulgas liiklus raudteel, maanteedel ja tänavatel, vee- ja õhuteedel), liiklusohutuse suurendamise ja liiklusvahendite keskkonnakahjulikkuse vähendamise, informaatika, telekommunikatsiooni, postiside ja turismi valdkonnas; riigi infosüsteemide arendamise koordineerimine; tehnoloogiline arendustegevus ja innovatsioon; metroloogia, standardimise, sertifitseerimise, akrediteerimise, tegevuslubade, registrite, tööstusomandi kaitse, konkurentsijärelvalve, tarbijakaitse, ekspordiarengu ja kaubanduse kaitsemeetmete korraldamine; ettevõtluse regionaalse arengu ja investeringute alased küsimused, vedelkütuse miinimumvaru haldamine ning vastavate õigusaktide eelnõude koostamine ³.

MKM-is töötab 2008. aasta 31. detsembri seisuga 252 töötajat, kellest 17 on koosseisuvälist ning 19 lapsehoolduspuhkusel. MKM-is on 19 osakonda ning juhtkond. (Personalistatistika, 2008).

Ministeeriumi põhiülesanded on:

1. valitsemisala valdkondades riigi arengukavade väljatöötamine ja nende kooskõla tagamine üleriigiliste arengukavadega, nende finantseerimise, elluviimise ja tulemuste hindamise korraldamine;

³ <http://www.mkm.ee/index.php?id=6948>, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi kodulehekül, jaanuar 2009

2. osalemine üleriigiliste majanduse arengut puudutavate arengukavade väljatöötamisel koostöös teiste asjaomaste ministeeriumidega;
3. valitsemisala valdkondade korraldamiseks õigusaktide eelnõude koostamise, nende põhiseadusele ja seadustele vastavuse tagamine ning õigusaktidega määratud ülesannete täitmine;
4. valitsemisalas rahvusvahelise koostöö korraldamine, sealhulgas Euroopa Liidu ja rahvusvaheliste organisatsioonide alane tegevus;
[RT I 2008, 12, 81 – jõust. 8.03.2008]
5. riigi infosüsteemide arendamise koordineerimine;
6. valitsemisala valdkondades võimalike hädaolukordade väljaselgitamiseks riskianalüüsi tegemine ja valitsemisala kriisireguleerimisplaani koostamine ning selle rakendamine hädaolukorras. (Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi põhimäärus, 2008)

3.2 Metoodika

Autor kombineeris uurimisküsimustele vastuste saamiseks ja uurimisülesannete täitmiseks metoodikaid:

1. süvaintervjuu;
2. juhtumite empiirilis-teoreetiline osalusvaatlus
3. kvantitatiivne küsitlus

Järgnevalt on ära toodud kolme täpsustatud metoodika valiku, valimi ja metoodika kasutamine bakalaureusetöö raames.

3.2.1 Kvalitatiivne semistruktureeritud süvaintervjuu

Meetodi valik

Mitteformaalsetes tegevustes osalemise uurimise juures on vajalik leida põhjuslikke seoseid, mis annaksid ülevaate erinevatest osalemist mõjutavatest aspektidest. Seetõttu valis autor bakalaureusetöös üheks meetodiks semistruktureeritud süvaintervjuud⁴.

Semistruktureeritud intervjuude jaoks oli eelnevalt koostatud intervjuu kava (vt. Lisa 1 – Süvaintervjuu kava), mis oli üles ehitatud teemade ja võtmeküsimuste kaudu. Semistruktureeritud intervjuu eelis mitteformaalse, vestluse tüüpi intervjuu ees on see, et see võimaldab antud bakalaureusetöös erinevaid intervjuusid paremini võrrelda ning analüüsida.

⁴ Nii meetodi kirjeldamisel kui ka läbiviimisel kasutas autor Triin Vihalemma 2008. aastal loetud aine „Meedia ja kommunikatsiooni uurimismeetodid“ materjale.

Autor soovis luua vaba õhkkonda ning sundimatut teemaarendust, välistas ta ka struktureeritud intervjuu. Seeläbi oli võimalik intervjuu käigus arvestada loomuliku vestluse arengut. Erinevalt kvantitatiivsest meetodist võimaldab mittestandardiseeritud intervjuu uurida töötaja kui isiksuse arvamuste kujunemist, seletusi ja hinnanguid.

Intervjueeritavatega viidi läbi informandi-intervjuud, kuna autor soovis saada nende isiklike kogemusi, arvamusi, suhtumisi ning mõistmist mitteformaalsetest tegevustest.

Antud metoodika suurendab bakalaureusetöö valiidsust ja võimaldab paremini leida põhjuslikke seoseid, uurimaks mitteformaalsetest tegevustest mõistmist ning nende tähtsust organisatsioonis. Metoodika kriitikana saab välja tuua selle, et analüüs on aeganõudev ning pole üks-ühele võrreldav intervjueeritavate vahel. Samuti ei ole suur esindatus organisatsiooni töötajate arvamuse ning tagasiside saamiseks.

Süvaintervjuu valim

Süvaintervjuude valim on koostatud autori ekspertarvamuse põhjal, mis tugineb MKM-is töötamise jooksul välja kujunenud hinnangule. Kümme MKM-i töötajat said valitud alljärgnevaid homogeenseid tunnuseid arvestades (vaata tabel 1):

1. positsioon;
2. sugu;
3. tööstaaž;
4. suhtumine mitteformaalsetesse tegevustesse.

Tabel 1. Süvaintervjuude valim

Jrk. nr.	Positsioon	Sugu		Staaž				Häälestatus	
		M	N	1-3	4-6	7-9	10-...	Positiivne	Negatiivne
1.	Kantsler		X				X		X
2.	Asekantsler	X					X		X
3.	Osakonna juhataja	X				X			X
4.	Talituse juhataja		X			X		X	
5.	Talituse juhataja		X		X				X
6.	Ekspert	X			X			X	
7.	Nõunik		X	X				X	
8.	Peaspetsialist		X		X			X	
9.	Peaspetsialist		X	X				X	
10.	Spetsialist	X			X				X

Eelnevalt esitatud homogeensed tunnused seadis autor selleks, et kaasata võimalikult erinevaid töötajaid. Selleks, et uurida, kuidas näevad erinevate positsioonidega töötajad mitteformaalseid tegevusi, on intervjueeritavate seas esindatus kantslerist spetsialistini. Vaid

talituste juhatajaid ja peaspetsialiste on kaks korda, kuna nende esindatus organisatsioonis on suurem.

Soolise võrdsuse eesmärgil oli algselt valitud nii viis meest kui ka viis naist. Viimasel hetkel ühe mehe välislähetuse tõttu valis autor uue intervjuueeritava ja ülejäänud tingimustele vastasid vaid naised. Sooline võrdsus garanteerib, et esindatud on nii meeste kui ka naiste arvamused.

Autor vaatas intervjuueeritavate juures nende tööstaažilist esindatust, et sõna saaksid juba kaua aega MKM-is töötanud inimesed kui ka uued töötajad. Autor viis tööstaaži valimi vastavusse personalistatistikas esindatud rühmadega, et oleks võimalik hilisem võrdlemine.

Oluliseks, kuid kõige raskemini hinnatavaks tunnuseks oli häälestatus. Positiivseks ja negatiivseks ei jaganud autor töötajaid otseselt selle põhjal, mida mitteformaalsetest tegevustest arvatakse. Autor hindas ekspertarvamusega osalemise rohkust, töötaja initsiatiivi seoses mitteformaalsete tegevuste korraldamisega ning selle järgi, mis mulje on jäänud teistele töötajatele.

Autor eeldab, et antud meetodil valitud intervjuueeritavad peaksid esindama MKM-i töötajate hulgas levinud arvamusi ning on piisavalt valiidsed, esindamaks kogu organisatsiooni arvamusi.

Meetodi kasutamine

Lähtuvalt bakalaureusetöö eesmärgist leida põhjuslikke seoseid mitteformaalsetes tegevustes osalemiseks, kasutab autor selle jaoks standardiseerimata süvaintervjuud. Peale kümne intervjuu läbiviimist ning transkripteerimist kasutas autor kvalitatiivset *cross-case* meetodit. Autor vaatles selle käigus lähtuvalt intervjuu kavas (vt. Lisa 1 – Süvaintervjuu kava) esitatud teemadele kõikide intervjuueeritavate arvamust samades punktides, viies konkreetsete intervjuueeritavate transkriptsioonide lõigud vastavusse eelnevalt välja töötatud koodidega.

Tagamaks intervjuueeritavate konfidentsiaalsuse, jagas autor intervjuueeritavad tulemuste välja toomiseks valimis seatud homogeensete tunnuste järgi. Erinevateks tähisteks on:

1. järjekorranumber (vastavalt 1, 2, 3 jne);
2. sugu – mees (M), naine (N);
3. häälestatus – positiivne (P), negatiivne (N).

Näiteks esimene süvaintervjuu, mis on mehega kes on negatiivselt häälestatud, saaks tunnusteks: 1MN

Süvaintervjuu kava (vt. Lisa 1 – Süvaintervjuu kava) oli üles ehitatud lähtuvalt kuuest alateemast:

1. mitteformaalsete (MF) tegevuste mõiste tähendus intervjuueeritavate jaoks;
2. MF ja formaalsete tegevuste piiride tunnetamine;
3. osalus MF tegevustel;
4. MF tegevuste seos osakondadevahelise suhtlusega,
5. MF seos töötajate paiknemisega majas
6. juhtumitepõhine tagasiside aastaraamatu ja jõulupeo kohta;
7. taustinformatsioon.

Intervjuud viidi läbi 2009. aasta aprillikuus, ministeeriumi ruumides või lähedalasuvates kohvikutes⁵. Intervjuude kestvus varieerus pooleteisest tunnist kahe ja poole tunnini.

3.2.2 Empiirilis-teoreetiline osalusvaatlus

Meetodi valik

Autor valis kaks juhtumit – MKM-i jõulupidu ja aastaraamat – saamaks rohkem informatsiooni spetsiifiliste mitteformaalsete tegevuste ning kindlatest tegevustest osavõtmist mõjutavate aspektide kohta. Autor kasutas empiirilis-teoreetilist meetodit selleks, et kaardistada kahe mitteformaalse tegevus korraldamise protsess.

Tegemist oli osalusvaatlusega, mille käigus töö autor uurijana oli vaatluses osaleja. Mõlema juhtumi puhul oli autor üks peakorraldajatest ja sealjuures ei varjanud teiste ees seda, et tegutseb vaatlejana.

Selle meetodi eeliseks oli see, et uurija pääses informatsioonile ning protsesside korraldamisele lähedale ning sai tegevustest parema ülevaate. Meetodi kriitika poole pealt võis uurija olla liiga kaasatud juhtumitesse, kaotades sellega objektiivsust.

Meetodi valim

Juhtumite valikul mängis rolli nende osalusmäär töötajate jaoks. Mõlemad juhtumid esindavad mitteformaalsete tegevuste erinevaid külgi, kus aastaraamat on mitteformaalset osalust iseloomustavaks juhtumiks, kuna see ei ole osakondadele otsene tööülesanne ning neil ei ole otsest kohustust oma sisendit saata. Kui osakond ei soovi osaleda, ei järgne sellele karistust. Aastaraamatu puhul pole tegemist täielikult mitteformaalse juhtumiga, kuna

⁵Autor kutsus intervjuueeritavad kohvikutesse, et nad tuleksid ministeeriumi ruumidest välja ja ei tunnetaks seoses töökliimaga pingeid.

teatavas mõttes tunnevad osakonnad survet oma sisendi esitamisel, kuna saatmata jätmisel puuduksid aastaraamatust osakonna kohta informatsioon ja teised osakonnad, sh. juhtkond, näeksid seda. Mitteformaalsus kajastub peamiselt mahu ja sisu juures. Lõplikult kokku pandud teos on samuti rohkem mitteformaalne informatsioon kui ametlik aruanne.

Jõulupidu on autori hinnangul mitteformaalseks juhtumiks valitud, kuna sellel osalemine on vabatahtlik ja kellelegi ei ole otseselt töökohustustes seda, et nad peavad osa võtma.

Meetodi kasutamine

Autor kaardistas osalusvaatluse jooksul saadud informatsiooni. Informatsiooni kaardistamisel oli aluseks sündmuste ning otsuste ajakava, mis on ära toodud toimumise järjekorras. Parema visuaalse sündmustiku loomiseks koostas autor mõlema juhtumi kohta ajagraafikud. Sündmusi kirjeldas autor vaatluse jooksul kirja pandud märkmete põhjal. Kuna autor oli mõlema juhtumi korral ka peakorraldaja, siis ei olnud sündmuste taastamiseks vaja kasutada kõrvalist abi.

Jõulupeo korraldamine toimus 2008. aasta septembrist kuni 2008. aasta detsembrikuu keskpaigani. Autor osales vaatluses terve protsessi vältel.

3.2.3 Kvantitatiivne küsitlus

Meetodi valik

Selleks, et saada MKM-i töötajatelt tagasisidet jõulupeo kui mitteformaalse tegevuse ja ühe vaadeldud juhtumi kohta, kasutas autor kvantitatiivset küsitlust, mille edastas kõikidele ministeeriumi töötajatele (vt. Lisa 2 – Kvantitatiivne küsitlus). Kvantitatiivset küsitlusankeeti kasutas autor võimalikult paljudelt töötajatelt tagaside saamiseks, et teha üldistusi jõulupeo korralduse ja sellesse suhtumise kohta.

Selle metoodika eeliseks on see, et analüüsimine on lihtsam ning vastajate hulk võib selle arvelt suurem olla. Kriitikana saab välja tuua selle, et see ei võimalda uurida põhjuslikke seoseid ja vastuste tausta.

Meetodi valim

Küsitlus on koostatud ühe juhtumi, jõulupeo, põhisel. Aastaraamatu puhul oli tegemist valdavalt osakonnapoolse sisendiga ja üksikisikulisel töötajal oleks keeruline küsimustele vastata.

Küsitluses vastamiseks saadeti kõikidele MKM-i töötajatele üldlisti kaudu kiri koos ankeediga. Vastamiseks andis autor võimaluse edastamiseks oma vastused anonüümselt, täites küsitluse arvutis, seejärel selle välja printides ning ministeeriumi administraatorile edastades. Seda võimalust ei soovinud kasutada 47 inimest, kes saatsid täidetud ankeedid töö autorile meili teel. Kokku sai autor tagasisidet 64 töötajalt, mis on 25 % kõikide töötajate arvust.

Meetodi kasutamine

Seminaritöö raames viis autor läbi kvantitatiivse küsitluse, mille eesmärk oli saada tagasisidet 2008. aasta 12. detsembril toimunud jõulupeo korralduse, jõulupeo MF osaluse aspektide ja töötajate tegevusse suhtumise kohta

Andmete analüüsimiseks kasutas autor Microsoft Excelit ja kirjeldas tulemusi peamiselt tabelite ja graafikute abil.

Küsitlusel oli kolm peamist teemat:

1. kas osaleti 2008. aasta jõulupeol;
2. kui osaleti, siis millega jäadi rahule ning millega mitte;
3. kui ei osaletud, siis mille tõttu.

Küsitlus viidi läbi 2009. aasta jaanuari esimesel nädalal.

4. Tulemused

Tulemused on esitatud vastavalt uurimisküsimustes ja –ülesannetes tõstatunud teemadele, mille alusel oli koostatud süvaintervjuu kava. Süvaintervjuu transkriptsioonide ning *cross-case* analüüsi põhjal on tulemused võimalik jagada nelja suuremasse alateemasse: mitteformaalsete tegevuste tunnetamine, nende tähtsuse mõistmine, tegevustes osalemise põhjused ja kahe juhtumi analüüs.

Autor analüüsib kõiki põhiküsimusi, tuues tulemuste kirjeldamiseks võimaluse korral tabelleid ja jooniseid ning lisades juurde süvaintervjuu tsitaate.

4.1 Mitteformaalsete ja formaalsete tegevuste tunnetamine

Selleks, et teada saada, kuidas tunnetavad intervjuueeritavad tegevuste formaati, palus autor vastavaid tunnuseid kirjeldada. Tabelis 2 on ära toodud kümme tunnust (koos näidetega), mis vastajate arvates on olulised formaalsete ja mitteformaalsete tegevuste vahelise piiri tunnetamisel.

Tabel 2. Mitteformaalsete ja formaalsete tegevuste piiri tunnetamine

Tunnused	Näiteid mitteformaalsete tegevuste tunnuste kohta	Näiteid formaalsete tegevuste tunnuste kohta
Seotus tööga	<i>Igapäevane töö. Tegevused on mitteformaalsed, aga tulemus on lõpuks formaalne. (1MN)</i>	Formaalse alla läheks töö. (9MN)
	<i>Kohtumised, mida ei protokollita, millel ei ole nagu õiguslikku alust.. Millel ei ole põhimäärust tulenevalt käskkirjast. (1MN)</i>	Mis siin ühine joon on, on see, et nad on suunatud ikkagi mingit pidi ministeeriumi töö või siis inimeste juhtimisele. (3MN)
	<i>Ta ei ole tööülesannete täitmiseks oluline tegevus. (5NP)</i>	Minu jaoks on kõik formaalne see, millel on mingi õiguslik tagajärg. (1MN)
Fookus ja rollid	<i>Nad on vabamad ja selles mõistes meil ei ole läbivat teemat, mida sunnitakse peale. (10NP)</i>	Et kui sa lähed üritusele siis sa nagu tunnetad, et oled ametnik, MF on see kus ma lähen nagu inimene ja see minu positsioon, amet ja töökoht ei oma seal nagu tähtsust. (7NN)
	<i>Vabam suhtlemine, või teisel tasandil suhtlemine. (9MN)</i>	Tullaks kohale, see on nagu MKMiga, see fookus on nagu MKMis ütleme. (7NN)
Vabatahtlikkus	<i>See on selline vabatahtlik, rohkem selline sisemine soov saada kokku kolleegidega. (4NP)</i>	[Kevadüritusest] Selles mõttes on ta formaalne, misest et vabatahtlikuna paned kirja. (4NP)
Ressursside kasutamine	<i>Et seda ei ole rahastatud MKM-i poolt. (4NP)</i>	Kui töö ajal ja ministeeriumi vahenditest tehakse, siis tunduvad need formaalsed olevat. (6NN)
	<i>Ja no suvematk juba sellepärast, et seal on osalustasu (8NP)</i>	No selle eest ju makstakse. Minu eest makstakse. (4NP)
Korraldus	<i>Täiesti omaalgatuslik. (8NP)</i>	Kui asi on ikka sügava organisatsiooni arendamise eesmärgiga tehtud. (6NN)
	<i>No kui need on osakonna enda initsiatiivil, on need ikka väga mitteformaalsed. (6NN)</i>	See et ta on nagu meie [MKM] või kellegi teise poolt korraldatud, et see on formaalne. (10NP)
Kohustus		Kui sul on ametlik üritus, siis sa oled kas kohustatud seal osalema või seda ette valmistama. (5NP)
Tähtajad		Tähtajad on olemas, siis sa ju pead, vead muidu osakonna alt. (4NP)
Asukoht	<i>Majast väljas üritused, sest majas on kuidagi kohustus tulla. (8NP)</i>	
Sisetunne	<i>See on see tunne mu sees, mis nii ütleb. (10NP)</i>	Minu jaoks need sisetunde järgi formaalsed. (8NP)

Ühised tunnused ei tähenda seda, et tegevusi mõistetakse sarnaselt. Töötajad ei lähtu otsustamisel sarnastest tunnustest ning toovad tegevuste juures esile erinevaid tähelepanekuid, mis nende jaoks rolli mängivad. Erinev arusaam tuleb otseselt välja ressursside kasutamise juures. Kui ühele töötajale muudab suvepäeva mitteformaalseks see, et on omaosalustasu nõue (8NP), siis teine (6NN), näeb osaliselt või täielikult rahastatud tegevusi ning tegevusi, mis toimuvad töö ajast⁶ kindlate formaalsete tegevustena. Lisaks sellele viitas autor tabelis vastuolulistele väidetele, värvides ühe tunnuse juures vastuolulised väited erinevat värvi, ühe väite roheliseks ja vastanduva oranžiks.

Töötajatele anti intervjuu ajal eelnevalt koostatud tabel erinevate tegevustega, mis MKM-is on läbi aegade korraldatud (Vt. Lisa 3 – Tegevusi süvaintervjuude jaoks). Neil paluti märkida 35 tegevuse hulgas, kas nende arvates on tegemist mitteformaalse või formaalse tegevusega (Vt. Joonis 8). 25 korral ei suutnud vastajad otsustada või märkisid, et tegevus on nii mitteformaalne kui formaalne, kuna leidsid palju mõlemaid tunnuseid või ei omatud isiklikku kogemust osalemise näol, et kindlalt otsustada.

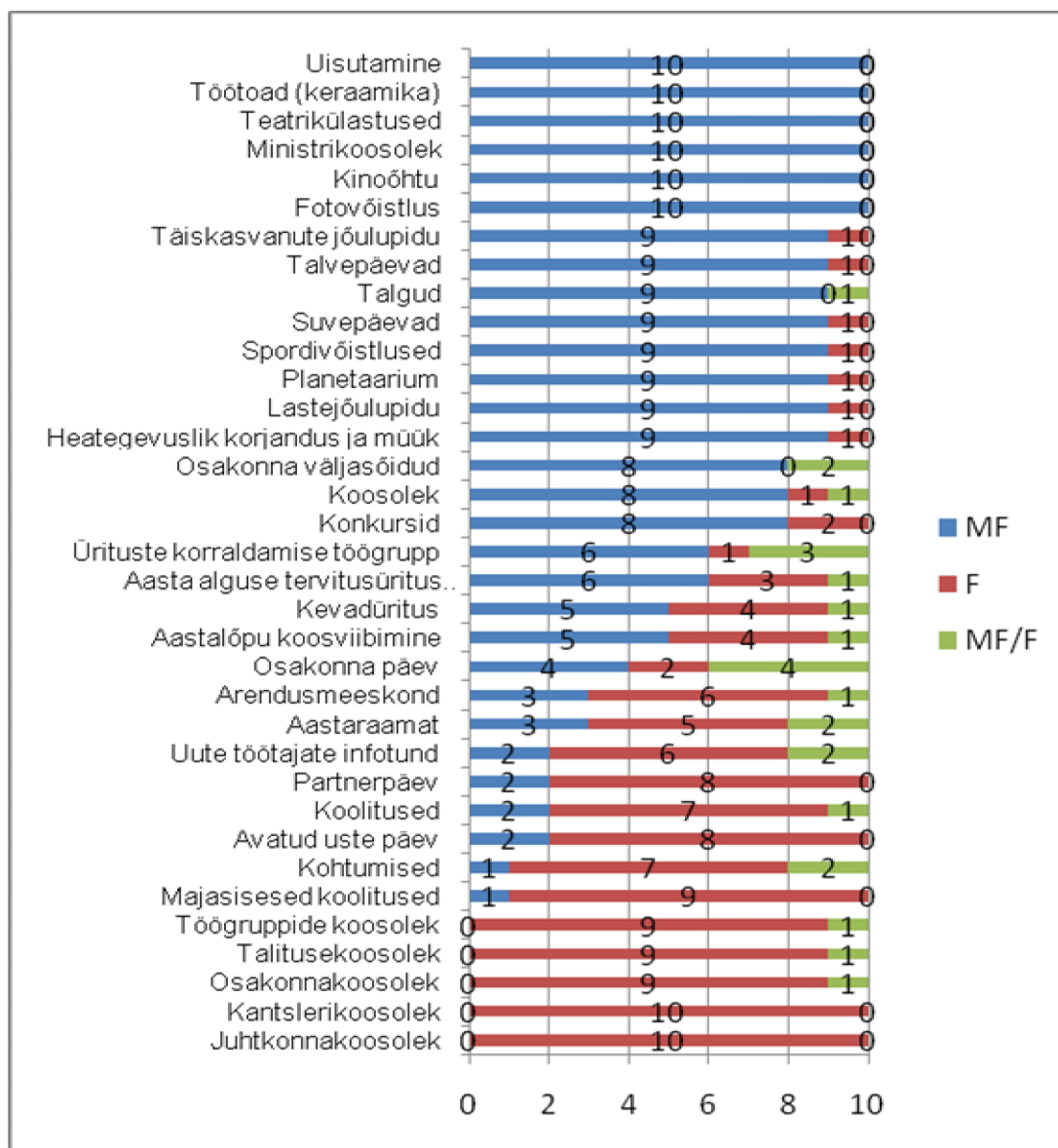
- „See piiri üleminek on minu jaoks. Et kui on kohustuslik sünnipäevale minek, et kas see on mitteformaalne (MF) või formaalne (F). Või et nüüd peavad kõik ilmuma kevadüritusele. Kas see on MF või F. (9MN)
- „Praegu annan ma hinnangut tagant järele, kõikidel MF üritustel ma käinud ju olen. Ja neil kus ma käinud ei ole, on kõrgemad koosolekud ja ma eeldan, et need on väga F.“ (10NP)

Välja oli toodud 35 erinevat tegevust, mille kohta kaheksal juhul arvati ühtselt – ehk tegevus on kas formaalne või mitteformaalne. Kõige selgema piiriga formaalsed tegevused on juhtkonna- ja kantslerikoosolek, töötoad ja ministrikoosolek. Mitteformaalsena nähakse järgnevaid tegevusi: fotovõistlus, kinoõhtu, teatrikülastused uisutamine. Ülejäänud 27 korral on intervjuueeritavatel erinevad arvamused, kaheldakse otsustamisel või leitakse, et tegevusel domineerivad mõlema formaadi tunnused võrdväärselt.

Joonise 8 põhjal on võimalik öelda, et kõige rohkem oldi eriarvamustel aastalõpu koosviibimise (mitteformaalseks valiti 5 korda, formaalseks 4 ja mõlemad toodi välja 1 kord), kevadürituse (5,4,1), osakonna päeva (4,2,4) ja aastaraamatu (vastavalt 3,5,2) formaadi määramisel.

Kuus töötajat hindavad mitteformaalse ja formaalse tegevuse piiri tunnetamist pigem kergeks. Neli töötajat hindavad, et piiri tunnetamine on keeruline, kuna nende eelnevalt välja töötatud tingimused avalduvad peaaegu igas ürituses.

⁶ autor: MKM eraldas eelmisel aastal suvepäevadeks ühe vaba tööpäeva



Joonis 8. Töötajate hinnang tegevuste formaadile

Uurides seda, kui palju on varasemalt töötajad mõelnud sellele, millise formaadiga tegevus on, vastasid kaheksa intervjuueeritava seast kuus, et ei ole selle üle varem mõelnud. Intervjuueeritavad ei pea vajalikuks sellele igapäevaselt mõelda.

- „Kui üritus pakub huvi, siis osaled seal nii-kui-nii, ükskõik kas ta on siis formaalne või mitteformaalne.“ (5NP)

Üks töötaja vastanute seast mõtleb tegevuste formaadi üle, üks töötaja mõtleb formaadi üle siis, kui ise korraldab midagi ning on vaja läbi mõelda korralduslikud aspektid.

Seega on üldjoontes mitteformaalsete tegevuste formaadi mõistmine töötajate jaoks erinev ning mõne koha pealt ka arusaamatu.

- „Ma arvan, et nad ei ole ei kerged ega rasked aga lihtsalt, et ma võib-olla ei anna aru mille järgi ma neid lahterdan.“ (7NN)

Arusaadavamal seisukohal ollakse tegevustest, mis on edastatud kindla sõnumi ning formaadiga, nagu näiteks kinoõhtu, mille juures toodi välja, et see oli peale töö-aega, töötajate vabatahtlikkuse alusel ja ilma ministeeriumipoolse rahastamiseta. Formaalse näitena juhtkonnakoosolek, mis on otsene tööülesanne ja tööaega hõlmav. Kui tegevustes on ühendatud meelelahutuslikud ja tööalased tunnuseid, siis ei suudeta ühtselt üldist formaati määrata.

4.2 Mitteformaalsete tegevuste tähtsus

4.2.1 Tähtsus töötajate jaoks

Töötajad pidasid mitteformaalsete tegevuste puhul kõige olulisemaks kolleegidega heade suhete loomist. Mitteformaalsetest tegevustest osa võttes saadakse palju tuttavaid, kellega võib olla sarnaseid huvisid ja hobisid. Nendega on meeldiv koos töötada ja seeläbi võidakse tundma õppida huvitavaid inimesi.

- „Kui sul on ümber inimesed kellega sa tahad suhelda igapäevaselt siis on sul hea meel tööle tulla.“ (5NP)
- „See annab mulle võimaluse ka sealt rollist välja tulla ja suhelda nendega kui inimestega“. (7NN)

Olulise kriteeriumina kirjeldati otsesest seost mitteformaalsete tegevuste käigus loodud suhete ning tööalase hüve vahel. Viiel korral räägiti sellest, et tutvused aitavad paremini kontakti luua ka tööalaselt ning seeläbi muuta töötulemusi efektiivsemaks. Nad lisisid, et seda kasu tunnevad nad enda jaoks ja see on neid juba varasemalt tööalaselt aidanud.

- „Ei tea kas see on õige aga mulle tundub, et kui inimesed suhtleks rohkem siis nad suhtleks ka tööalaselt rohkem ja nagu ka enne ütlesin, igal inimesel on iga asja kohta omasugune arusaam ja väga hea oleks kui meie põhitöö juures saaks arvestada seda või kuidagi kaasata. (2MP)

Lisaks tõstsid töötajad esile, et tänu mitteformaalsetele tegevustele, saavad nad rutiinist välja tulla ning mõelda millelegi muule kui tööle. Nende jaoks on oluline läbi mitteformaalsete tegevuste tunda ennast ministeeriumi liikmetena ning seda, et nendest midagi sõltub. Tõdeti, et mitteformaalsed tegevused motiveerivad neid ministeeriumis töötama.

Töötajad kirjeldasid, kuidas mitteformaalsed tegevused mõjutavad koostöö efektiivsust ning nad tunnevad tänu tegevustele tugevamat tiimitunnet. Mainiti ka mitteformaalseid tegevusi kui informatsiooni-kanaleid, kust vajalikku infot saada. Töötajad saavad tegevustest puhast

rõõmu ja märgiti, et tegevuste kaudu on võimalik teha tegevusi, mida ilma ministeeriumi korraldamiseta ei oleks võimalik kogeda.

- „Tööd on nii palju ja siis rohkem ei tahagi midagi ja see on just see millest peakski välja saama, et et natukene oleks vaheldust ja siis ei tundu see töö ka nii hull.“ (3MN)
- „Meeskonnatunde loomine on tegelikult kõige olulisem.“ (3MN)
- „Aga ta annab mulle arusaamise kõige pealt MKMist kui tööandjast, kuhu ma olen sattunud.“ (4NP)

Kolme töötaja hinnangul mitteformaalsed tegevused ei oma nende jaoks isiklikku tähtsust. Tegevusi nähakse ühe osana organisatsioonis toimuvast, mis on pigem abivahendid. Kasumlikkuse ning tähtsuse madalaks hindajad on kolm viiest, kelle häälestatust hindas autor valimi koostamisel pigem negatiivseks.

- „Ma sisimas tean, et loomulikult organisatsiooni tööd selle järgi ei hinnata. Ta on ka abivahend, komponent. See on nagu arvutid ja tööruumid ja valgustid. On ka see üks vältimatu asi, mis peaks olema.“ (1MN)
- „Mul on selline oma kiiks, et ausalt öeldes mina ei pea neid isiklikult enda jaoks üldse vajalikuks. Mina kui töötaja ei tunne nende järgi mingit puudust.“ (6NN)

Välja toodi ka seda, et enamik mitteformaalseid tegevusi on vajalikud vaid uutele töötajatele ning kasu pikema tööstaaziga inimestele on väiksem.

- „Kui Sa oled juba vana känd siin, kuus aastat, siis on nagu selle järgi vajadust pole otseselt. Või karjuvalt. Või noh Sa ei tunnetata seda vajadust.“ (1MN)

4.2.2 Tähtsus organisatsiooni jaoks

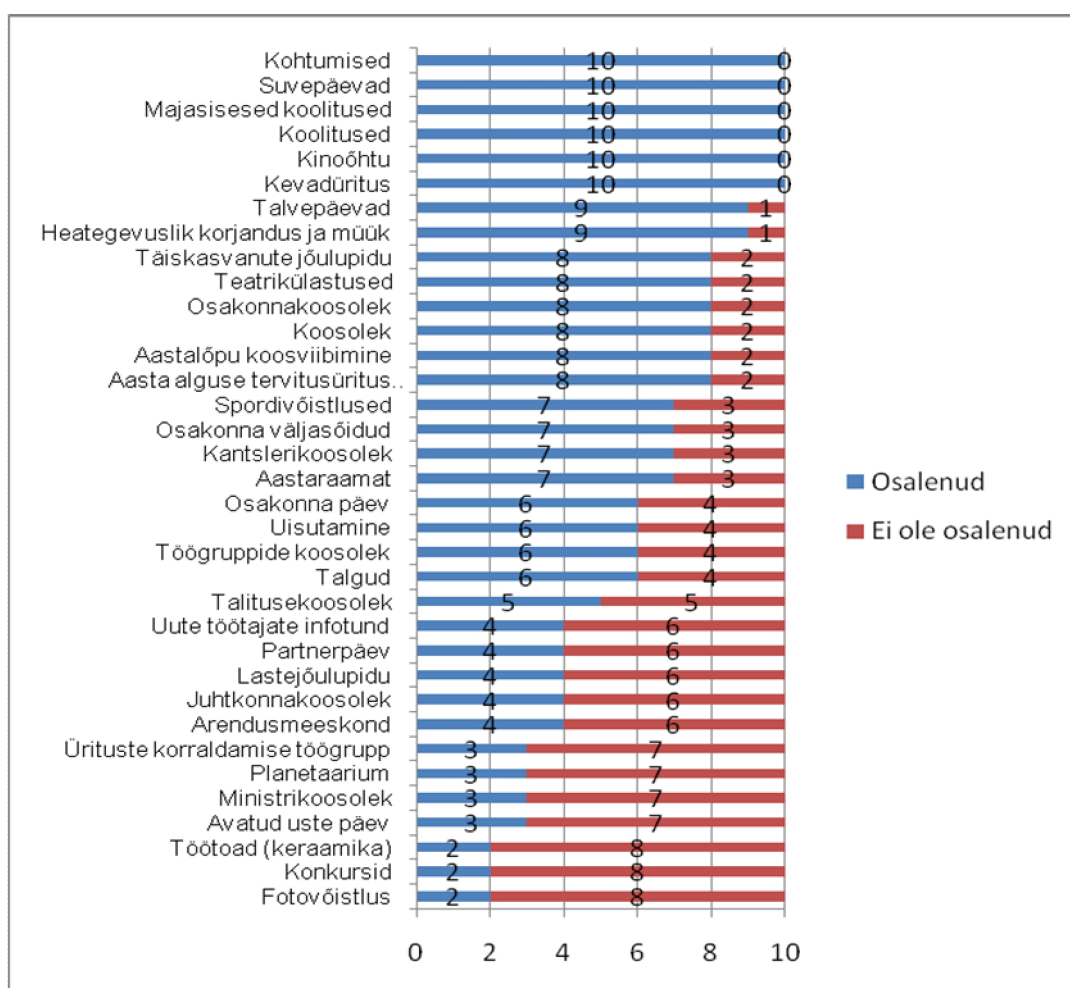
Organisatsiooni põhimõtted kordusid teataval määral töötajate isiklike tähtsustega. Leiti, et kui mitteformaalsetes tegevustes on kasu nende jaoks, siis on see kasulik ka organisatsiooni jaoks. Sel juhul nende töötulemused paranevad, töötoimingud kiirenevad ning efektiivsus suureneb. Välja toodud märksõnade hulgas oli sotsiaalsuse kasv, töötajate omavahelise suhtlemise paranemine, meeskonnatunde tekkimine, tööülesannete kiirem täitmine, arvamuste rohkusega tööülesande parendamine ja töötajate motiveerituse suurenemine. Lisati ka aspekt, et sisemine terviklikkus paistab ka väljapoole.

- „Võibolla saavad mingid asjad kiiremini lahenduse, leiad õige inimese kiiremini üles, sa ei karda suhelda, sa tead kus miski asi asub või kes töölaual taga tundus jube bürokraat siis pärast seda vaatad teise pilguga. See annab organisatsioonile läbi inimeste ka juurde.“ (5NP)
- „No eks nad ikka organisatsiooni kultuuri peavad siin edasi viljelema.“ (6NN)
- „Selles mõttes, et see on nagu teooriate poolt ammu kinnitust leidnud, et meeskonnaga saavutatakse paremaid tulemusi, meie töö spetsiifikas me ei saagi teha midagi üksi, mida laiem see kandepind on millelt me otsuseid teeme, seda parem.“ (7NN)
- „Kindlasti kui inimene on motiveeritud see aitab ka tööalaselt.“ (9MN)

4.3 Töötajate mitteformaalsetes tegevustes osalemise põhjused

Intervjuu alguses palus autor märkida töötajatel need tegevused, millest on nad MKMis töötamise jooksul osa võtnud (vt. Joonis 9).

Valdavalt on intervjuueeritud töötajad erinevatest tegevustest osa võtnud ning omavad ülevaadet selle kohta, mis on toimunud ja tagasisidet võib hinnata asjakohaseks. Kui intervjuueeritavad ei omaks isiklikku ja kogemuslikku arvamust erinevate tegevuste kohta, siis nende märkused ning arvamused ei pruugiks olla õigustatud tagasiside üldistamiseks.



Joonis 9. Intervjuueeritavate osavõtt tegevustest

Osalemise märkimise juures palus autor hinnata seda, missugused tegevused on meeldejäävaimad ning mis muudab ühe tegevuse meeldejäävaks. Kuus korda nimetati suvepäevi, märkides loodusesse mineku, saartel käimise harjumuse ja selle, et seal osaleb üldjuhul palju inimesi. Neljal korral kirjeldati seda, kuidas on spordipäevad meeldejäävateks tegevusteks. Seal hinnatakse ühistegevust ning ühtset vaimu, emotsioone, mis ühiselt läbi

elatakse. Kolmel korral nimetati talvapäevi, tõmmates paralleele suvepäevade meeldejäävusega, kuna ka seal on tavapärasest rohkem osalejaid ning see toimub looduses. Kahel korral hinnatakse oluliseks jõulupidu, kuna see on sotsiaalne üritus kus kokku saada ning see on eriline sellepärast, et on teistest tegevustest pidulikum. Heategevuslik korjandus ning müük oli eredalt mees kahel töötajal, kes kirjeldasid emotsioone ja sotsiaalset vastutust ühiskonna ees, mis koos meeldejäävuse juures on olulised. Ühel korral nimetatakse fotovõistlust, kuna see on töötaja jaoks hingelähedane hobi, millele saab ministeeriumis tunnustust ja ka koolitused, kui on võimalus käia välismaal.

Üks töötaja märgib, et meeldejäävus on oluline, eriti mitteformaalsete tegevuste juures, kuna siis on positiivne mälestus ning hea emotsioon sarnasest tegevusest veelkord osa võtta.

- „*MF poole pealt, noh tegelikult mingisugune meenutus asjast võiks jääda, mis säravalt meelde jääks. Siis on asjadel ka mõtet.*“ (3MN)

Kaks töötajat nimetavad, et kõik ülejäänud tegevused, mida nad välja ei toonud on pigem rutiinsed.

- „*Mitte midagi negatiivset, aga no see on tore üritus tolleks korraks onju, järgmine nädal juba uus üritus onju.*“ (1MN)

Intervjueeritavatel paluti hinnata, missugused tegevused on ministeeriumis kujunenud traditsiooniks, mis muudab tegevusi traditsiooniliseks ja ebatraditsiooniliseks ning mil määral mõjutab see nende osalemist. Kõik töötajad tõid välja sarnased traditsiooniliste tegevuste tunnused: tegevus peab olema järjepidev, töötajate seas tunnustatud ja ei tohiks sõltuda korraldajast – see peaks aset leidma seepärast, et inimesed seda soovivad. Eksiarvamused tekkisid selles osas, millise aja jooksul muutub tegevus traditsiooniliseks. Ajavahemikud varieerusid aastast kuni kuue aastani. Veendunult kinnitasid kõik kümme intervjueeritavat, et nende osavõttu erinevatest mitteformaalsetes tegevustes ei sõltu sellest, kas tegemist on traditsioonilise või ebatraditsioonilise tegevusega. Mõnel korral täpsustati, et traditsiooniliste tegevuste juures võiks olla ebatraditsioonilisi elemente – see muudaks tegevuse atraktiivsemaks ning huvitavamaks.

- „*Tunnuseks traditsioonilisele on see, et ta on regulaarne. Et ta on kord või kaks aastas. Ja me ootame ja teame ja oskame teda iseloomulikuna oodata, et ta on alati olnud.*“ (10NP)

Ühe töötaja puhul selgus, et kuigi ta oli eelnevalt väitnud, et osalemise puhul ei oma tähtsust see, kas tegemist on traditsioonilise või ebatraditsioonilise tegevusega, siis ütles ta alljärgnevat: „*Tead nüüd ma pigem valin aja järgi, varem ma ei valinud üldse ja osalesin koguaeg/.../ Nüüd ma valin ikka rohkem selle järgi, kas mulle meeldib või ei meeldi, ka need teatrikülastused etenduse järgi või lavastaja järgi ja kui aeg mulle ei sobi, siis ma sinna ei lähe. Kui on suuremad traditsioonilisemad üritused iga aasta, siis ma ikka üritan seal osaleda.*“ (5NP).

Autor uuris, miks võtavad töötajad tegevustest osa. Kõige rohkem nimetati, et osalemist mõjutab ajalise võimaluse olemasolu ning huvi kindla tegevuse vastu.

- „*See on väga lihtne vastata. Rohkem pole võimalik olnud. Töö pärast ja aja pärast.*“ (2MP)

Osalemise kirjeldamisel eraldasid mitmed vastajad enda jaoks ära selle, kas räägitakse osa võtmise põhjustest formaalsetest või mitteformaalsetest tegevustest. Peamiselt kirjeldati, et formaalsetest tuleb osa võtta, see ei pruugi olla otsene kohustus, aga sisetunde järgi tuntakse kohustuslikkuse ära.

- „*Formaalsetel on see, et kui saad siis saad, sest pead osalema.*“ (3MN)
- „*Ikkagi mingisugune sisemine kohustuse moodi tunne, või et vist peaks minema kui on kutsutud ja teised on organiseerinud ja vaeva näinud.*“ (5NP)
- „*F üritustest ma saan ikkagi niivõrra, et kui ministeerium eeldab, et ta töötajad käivad eksju ja see on seal ma isegi no ütleme see esimene valik ei ole kas mulle meeldib või ei meeldi vaid et ja siis no muidugi ma üritan siis.*“ (7NN)

Lisaks palus autor intervjuueeritavatel hinnata oma teadmiste põhjal, miks teised MKM-i töötajad erinevatest tegevustest osa võtavad. Tulemuseks oli väga palju erinevaid arvamusi, mis on igale vastajale endale kõige rohkem silma jäänud. Enim toodi välja seda, et ilmselt taandub sellistes küsimustes asi kolmele põhitegurile: huvi, vanus ja isiksus. Huvi juures tuuakse välja seda, et ilmselt suurendaks osalust seda, kui pakutakse erinevaid tegevusi ühe ürituse käigus, kuna siis kaasaks see rohkem inimesi.

- „*No eks nad ka vaatavad, et kas ei ole mingit tööüritust ja kas neil üldse huvi on.*“ (1MN)
- „*Kui on mingisugune üks ja selline teema või tegevus, mida kavandatakse, siis erinevatele inimestele ei pruugi see pealt minna.*“ (3MN)

Mitmel korral tuuakse välja sotsialiseerumise aspekti, mis mõjutab neid ennast ja nende sõnul kindlasti ka teisi. Inimesed vajavad tegevustest osa võtmiseks seda, et nad tunneksid ühtsust ning ka osalejatest kedagi isiklikult.

- „*Ma ei jõua ära rõhutada seda sama, et kui nad ikka teavad inimesi, kes lähevad ja või kutsuvad kedagi teist kaasa, siis nad ikkagi tulevad.*“ (8NP)
- „*Kambavaim ikkagi. See on väga oluline. Ja kui ei osale, siis ilmselt kas kambavaimu pole või siis see üritus ei paku pinget.*“ (9MN) *Jäta üks, see viimane on tore.. tegelt see kokkutõmbamine kehtib ettepoole ka, vaat a kõik tsitaadid üle, kui ikka kordab mõtet, siis vali värvikam.*

Töötajate arvates on osavõtu juures oluline vanus. Sealjuures muutus üks töötaja oma arvamust teemaarenduse käigus. Isikliku näitena tõi ta osakonnast kardisõidu, kus osalesid hea meelega ka 60aastased.

Vanuse kõrval ning teatud juhtudel ka paralleelselt on oluline see, kas töötajal on lapsi ja kui vanad need lapsed on. Tuuakse välja see, et lastega töötajatel on vaba aeg suhteliselt piiratud ning nad eelistavad osa võttes tegevusi, kuhu saab kaasata ka lapsi.

- „Mängib rolli laste olemasolu ja nende vanus, sest küsimus on see – kuhu Sa paned lapsed/.../Ma väidan seda, et lastega töötajad ei käi nii palju üritustel, seda tasub uurida.“ (3MN)

Üks intervjuueeritavatest jõuab oma mõtte juures tõdemuseni, et üldjuhul võtavad erinevatest tegevustest osa samad inimesed ning see ring ei ole väga palju suurenenud, vaid pigem vähenenud. Ta toob välja mõned ideed selle koha pealt, kuidas võiks osalejate seltskond suurened, pakkudes seda, et natuke on vaja julgustada inimesi osalema kohustuslikkuse ning utsitamisega. Ta leiab, et tema kogemus on näidanud, et mõned on loomult tagasihoidlikumad ning ei oma nii häid suhteid, teised on jällegi laisad ja asi on kättevõtmises. Ta märgib, et selliselt ei tohiks käituda iga tegevusega, kuid aegajalt võib see olla efektiivne ning ka kasulik.

- „Mõnikord on hea panna inimestele mingi kohustus midagi teha. Siis tehakse see läbi häda ära, lõpuks leitakse, et päris huvitav oli teha ka. Neid üritusi ei tohiks olla väga tihti./.../Mõnedel on tõuget vaja, et kui esimese ürituse ära käiks siis hakkaks ise ka käime edaspidi. On vaja kedagi kes teda viiks või kutsuks.“ (5NP)

Kaks töötajat lisavad, et seda, miks mõned ei osale, tuleks uurida. Oma teemaarendusega jõuavad mõlemad selleni, et teataval määral oleks vajalik see, et osakondadel oleks kohustus anda sisend või osaleda tegevuse välja mõtlemisel, kuna see tugevdaks sidet tegevusega ning suurendaks osalemist. Seda piiri, kui palju peaks osakonnad tegema, ei osata väga selgelt välja tuua, kuid rõhutatakse, et see ei saa olla tegevuse põhiosa, kuna töö on prioriteedina esimene ning kui see hakkab segama töö tegemist, ei tule ka positiivset emotsiooni ning efektiivsust. Liiga suurte kohustuste panemine osakondadele on töötajate sõnul osalemist juba mõjutanud ja seda osalemisest loobumise näidetel.

- „On need nõ lisategevused segavad ja ütleme, et siis tekib sellest nagu probleeme, et osakonnale või taitusele antud ülesanded/.../ toimub see nõ üksteise pealt rullimine, mul ei ole praegu aega, tee sina või kes siis teeb.“ (7NN)
- „Kaasata rohkem inimesi, et nad teeksid ise selle ürituse huvitavaks või no eks see ongi omamoodi huvitav ka, aga kui osakonnad panustaksid, siis see peakski olema suhteliselt vähe aega nõudev asi, mis ei eelda, et me nädal aega istume ja punnitame asju kokku ja mõtleme, mis me teeme. See peaks olema nii, et koos istudes või et mõne inimesega, kui terve osakond ei osale, et seda oleks kas mõne tunniga või suhteliselt lühikese ajaga võimalik välja mõelda.“ (5NP)

4.3.1 Seosed kolleegide käitumise ning osalemisega

Uurides seda, kui palju arutatakse kolleegidega mitteformaalsete tegevuste üle, siis kaheksa töötajat vastasid, et teevad seda regulaarselt. Peamiselt arutatakse selle üle, kas osaleda või mitte ning kõige rohkem tehakse seda osakonnakoosolekutel või osakonnasiseselt.

- „No eks me ikka ole nendel niioelda mitteformaalsetel osakonnakoosolekutel arutanud, et see on näiteks täielik jama mis nad seal teevad, onju, sinna oma nina ei topi.“ (1MN)
- „Ikka palju, sest ma käin koguaeg ja küsin, et kes on kirja pannud ja miks ei ole kirja pannud ja kui ei ole, siis kas ma panen kirja või paneb ta ise või kes on raha maksnud, et ikka arutame. Pärast võib-olla kommenteerime seda, et mis seal tehti, mis oleks võinud teisiti olla või mis väga meeldis.“ (5NP)

Lisaks osakonnasisestele aruteludele tuuakse välja suitsuruumis tegevuste üle arutamine. Suitsunurga olemasolu ning selle tähtsust nii mitteformaalsete tegevuste kui ka tööalase info jaoks, tuuakse intervjuus ilma sellele suunava küsimusteta välja. Kolmel juhul (2MP, 3MN ja 6NN) tuuakse suitsunurk välja siis, kui intervjuu käigus on palutud kirja panna esmaselt meenuvaid mitteformaalseid tegevusi MKM-is. Kaks töötajat lisavad selle arvamuse, kuidas suitsunurgas arutatakse nii formaalsete kui ka mitteformaalsete asjade üle ning on saanud töötaja jaoks teiselt olulist informatsiooni sealtkaudu. Ettepanekuna tuuakse välja, et on vajadus mitte-suitsetajate ruumi järele, kuna seal on võimalik mitteformaalses keskkonnas teiste töötajatega suhelda. Töötajad tunnevad vajadust selle järgi, et saada teiste töötajatega aeg-ajalt ministeeriumis kokku, et asjade üle arutada ning informatsiooni saada.

- „Ma tootsin eraldi välja ka suitsutoa. Ma olen tähele pannud seda, et suitsetavad inimesed saavad tunduvalt paremini majas toimuva kohta infot. See on aeg-ajalt oluline. Selle kaudu info liigub paremini. Ütleme noh, et ma olen isegi saanud väga olulist infot inimestelt, kes suitsetavad. Neis suitsutubades arutatakse igast teemasid. Ma leian et see on väga mõistlik, et peaks olema ka analoogne koht mitte-suitsetajatele.“ (3MN)

Kaks töötajat ütlesid, et ei aruta kolleegidega mitteformaalsete tegevuste üle. Autor toob siia märkusena selle, et üks intervjueeritavatest, kes seda väitis, on seotud tegevuste korraldamisega ning arutab regulaarselt sellest tööülesannete käigus. Teine töötaja märkis autori poolt esitatud nimekirjas enamiku üritustest formaalseks ja lisab, et mitteformaalsetel tegevustel osalemine on inimeste vabatahtlikkuse alusel ja sellepärast nendest ei räägita. Küll aga arutatakse formaalsete tegevuste üle ning selle üle põhjalikult, kes ja kui palju osalevad ning mis võivad olla mitte osalemise põhjused.

- „Mitteformaalsetel tegevustel osa võtmise üle mitte kunagi. See on ikkagi sügavalt vabatahtlik tegevus minu jaoks. Mõistes formaalsetel, mida me ministeeriumi raha eest korraldame, on see loomulikult teema. Kui me seda juba teeme, siis me peaks üritama ka saavutada seal korralikku osalust.“ (6NN)

Intervjueeritavad täpsustavad, et nad ei räägi kolleegidega üldjuhul tegevuste olulisuse üle, vaid arutavad seda, kas võetakse tegevustest osa.

- „Ei, ma arvan, et see on individuaalne. Meil ei ole nii, et see on nüüd terves osakonnas tabu üritus, et ikka pigem individuaalne või kui on mingid suuremad üritused, siis sinna üritame ikka rahvast rohkem kokku ajada ja ikka pigem utsitada osalema ja tõesti uurida, et miks siis inimene ei osale.“ (6NN)

On võimalik välja tuua seda, et intervjueeritavad mainivad mitmel juhul, kuidas rohkem räägitakse tegevustest siis, kui nad on formaalsemad, massiivsemad ning traditsioonilisemad. Üks töötaja toob välja selle, et tegevuste olulisuse üle siiski arutatakse. Ta tõi näitena selle, kuidas arutati autori kui nimetatud tegevuse peakorraldaja poolt pakutud tegevuse ebaolulisuse üle.

- „Noh kindlasti, aa, Sa kindlasti selle peale ei solvu, me sellest rääkisime, et näed a'la mingi linnuke lendu, et teeme jälle osakonda tutvustavaid üritusi, et me näiteks alles tegime, me ei hakka jälle uuesti, täiesti mõttetu onju.“ (1MN)

Vastanud rääkisid ka kolleegide osalemise tähtsusest, kas oma tegevust teiste kolleegidega kooskõlastatakse, kui palju lähtutakse teiste tegevusest ning kas neil on olemas kindlad seltskonnad, kellega tegevustest osa võetakse.

Tulemustest selgub, et intervjueeritavad soovivad, et tegevustest võtaksid osa neile tuttavad kolleegid ning üksinda tegevusest ei soovita osa võtta, kuna seal ei ole sel juhul kellegagi rääkida. Kui tihedamalt suhtlevad kolleegid otsustavad mitte minna, siis ei osale ka nemad.

- „Mind on raske mõjutada, mina olen peaaegu alati valmis minema ja ja võib-olla see mõjutab, et kui nagu meil mitte kedagi ei lähe, ma nagu ainuke olen kes oleks nõus minema, et siis võib jääda küll niimoodi, et noh jätab sellepärast minemata, et ei tea kes teised on, kas on kedagi kellega suhelda või vestelda, sest paratamatult teised on ka nagu omaette pundis oma osakonnaga või või kokkulepitud pundid ja nii kui sinna segama minna hästi ei taha.“ (4NP)

Üks intervjueeritavatest lisab, et mitteformaalsetes tegevustes osalemise juures on seltskond ja sotsialiseerumine väga olulised, aga tegemist ei ole surnud ringiga. See välistab olukorra, kus ühiste kaaslasteta üritusest jäetakse osa võtmata. Erinevate sotsialiseerumismängude ning ettevõtmistega on võimalik endale leida mõttekaaslasi, kellega ka järgmistel kordadel ühiselt osa võtta.

- „Sellepärast ongi need igasugused suvepäevad head, et seal tehakse palju ja segunetakse rahvaga, et oskad nendega edaspidi suhelda.“ (8NP)

4.3.2 Seosed töötajate korraldusse kaasatusega

Intervjueeritavad rääkisid, et rohkem inimesi osaleks, kui neil oleks isiklik seos ning sisend sellesse. Autor uuris, kui palju on intervjueeritavad töötajad korraldanud mitteformaalseid tegevusi ning milliseid korralduslikke elemente nad muudaksid selleks, et tegevused oleksid atraktiivsemad, milliseid jätaksid samaks ning kuidas on tõhus edastada informatsiooni mitteformaalsete tegevuste kohta.

Intervjueeritavate seas oli ka ürituste töögrupi liikmeid ning aktiivsemaid ministeeriumi töötajaid. Vastused jagunesid nelja gruppi ning selle kohta annab ülevaate Tabel 3. Oli neid, kes seda teevad regulaarselt, kuna neil on eesmärgiks muuta tegevused atraktiivsemaks nii enda kui ka teiste jaoks.

Teise grupina on töötajad, kes on seda varem teinud, kuid enam ei soovi, kuna lastakse teistel teha ning oma ideid arendada. Kolmandaks on töötajad, kes ei ole väga palju korraldanud ning ei soovi seda ka teha. Peamiseks põhjuseks on sealjuures see, et neil on vähe aega ja tegevuse organiseerimine võib nende taha takerduda.

Viimases kastis on töötajad, kes seda pole veel teinud, aga võimaluse korral oleksid nõus. Siinkohal ristuvad kaks arvamust, mille ühel poolel olevad töötajad leiavad, et korraldamisel

kaasatud olemine aitab muuta tegevusi paremaks nii enda kui ka teiste jaoks. Välja tuuakse ka seda, et ministeeriumis eeldatakse, et kui on võimalus, siis peaks ka töötajaid kaasama.

Tabel 3. Intervjueeritavate jagunemine tegevuste korraldamisesse kaasatuse järgi.

<p>On varem teinud, kuid enam mitte</p> <ul style="list-style-type: none"> „No eks ma olen laisaks jäänud, kui ma tulin esimesel aastal olin aktiivsem, vaja ennast tõestada, näidata. Niiõelda kui Sa oled saavutanud juba mingi positsiooni, et ütleme, et mingisuguse tunnustuse. Et võibolla võib latti allapoole lasta ja et sellistel üritustel võibolla mitte enam käia.“ (1MN) „Algusaastatel rohkem, nüüd võimalikult vähe.“ (6NN) 	<p>Teevad seda aktiivselt</p> <ul style="list-style-type: none"> „Milleks need kogemused on, kui mitte jagamiseks?“ (4NP) „Nüüd varsti juba 2 aastat tsüklit saab täis.“ (8NP) „Mul on nagu selles suhtes oluline heaolu suurendamine. Mitte ainult iseendale, kindlasti iseendale ka, aga ka üldiselt.“ (10NP)
<p>Ei oma aega ega soovi korraldada</p> <ul style="list-style-type: none"> „Kui ma millegagi end seon, siis see võib minu tagant venima hakata.“ (3MN) „Ma ei tunne puudust et peaksin väga korraldama.“ (5NP) „Majandus ministeeriumis ma pean küll tunnistama, et ma ei ole oma sisendit sinna andnud. Puhtalt aja puudus.“ (7NN) 	<p>Korraldaksid siis, kui palutakse ning avaneks võimalus</p> <ul style="list-style-type: none"> „Kui sellest ei teki probleeme osakonnas töö suhtes siis ma arvan, et ma oleks alati valmis midagi tegema.“ (2MP) „Ei no põhimõtteliselt ei ole ma selle vastu.“ (9MN)

Üks töötaja hindab, et see võib jääda laiskuse ning tunnustuse taha, kuna tegevuste korraldamine ei ole ministeeriumis premeeritav ning tunnustatud. Teine töötaja toob välja selle, et korraldamine võib tuua probleeme osakonnas, kus see ei ole soovitatav ning põhirõhk on siiski töö tegemisel.

- „See on jälle see laiskus, et ma tean mille eest mind kiidetakse, kui mu põhitöö asjad on korras onju. Siis kantsler silitab pead ja annab preemiat onju. Aga see et ma mingit Sinu üritust aitan, et see Sinu tunnustus – see on vähe. [Kui palju loeb ülevalt tulev kiidusõna organisatsiooni arendamise eest?] No see on pigem suusoojaks, et tunnustus töögrupile, et no see läheb ühest sisse teises välja. Ja ta ei ole ikkagi selle väärtusega, et on mingi märk maha pandud. Et no a'la kui Sa ikka loed riigiteatajast et no selle peatüki olen mina kirjutanud, see on nagu see vaimne, niiõelda rahulolu ja tunnustus. See, et saite toreda üritusega hakkama, selleks korra oli väga tore, tublid tüdrukud onju. Kuni järgmise korran.“ (1MN)

Töötajad kirjeldasid, et neil on keeruline pakkuda välja lahendusi, kuidas muuta tegevusi atraktiivsemaks. Intervjuukavas olev küsimus, et mille jätaksid samaks, aitas töötajatel paremini mõtteid koondada ja niimoodi koostada nimekiri erinevatest ideedest, mis muudaksid tegevusi atraktiivsemaks. Ettepanekutena loetleti seda, et tegevuste korraldamisel peaks kaasa vanemat generatsiooni ning seeläbi suunama tegevusi ka natukene vanemale kontingendile. Soovitakse, et võimalus oleks rohkem kaasata lapsi ning ühendada see, et tehakse midagi töökaaslastele ja nende lastele. Lisaks soovitati uurida rohkem, et mida MKM-i töötajad ise soovivad ning tahavad. Spetsiifilised ettepanekud olid selleks, et talvapäevad oleksid veebruari alguses ning suvapäevad juuni lõpus, kuna siis on loodus nende tegevuste korraldamise jaoks kõige parem. Samuti tehti ettepanek korraldada

strateegiahommikuid, kuna need kaasasid nii formaalset kui ka mitteformaalset tegevust ning pakkusid palju huvitavat informatsiooni.

Loetleti ka näidetenä asju, mille peaks samaks jätma, kuna need toimivad. Teavitusevorm peaks jääks samaks, et oleksid meeldetuletused ja see käiks üldlisti kaudu, kuna haarab tähelepanu. Säilima peaks ürituste töögrupp ning see võimalus, et tegevustest saaks uut infot ning intellektuaalset hüve. Kolm intervjuueeritavat soovitasid, et ei tohiks muuta tegevusi, mis on traditsioonilised ning mille toimumist oodatakse. Nad seletasid, et selle muutmisel võivad töötajad ära ehmatada ning ei julge samast üritusest teinekord osa võtta.

- „See, et ma siin mingit sappi pritsin, siin mingi ürituse suhtes, no see ei tähenda seda, et seda väga paljudele ei ole vaja. On vaja. Et et ma arvan, et pigem, et muuta ei ole vaja midagi. Et minu meelest see list siin on suhteliselt optimaalne tegelikult.“ (1MN)
- „See võib tuua seda, et kui väga radikaalne muudatus on, siis inimesed ehmatavad ära ja arvavad, et järgmisel korral võidaks arvata, et täpselt sama asi on ja ei tulla kohale.“ (3MN)

Üks töötaja kirjeldab seda, et tema arvates peaks kuidagi suurendama kambavaimu, kuid ainuke võimalus, kuidas seda teha, oleks läbi ühisürituste ning seeläbi kirjeldas olukorda kui surnud ringi.

Intervjuueeritavad mõtlesid ka selle üle, missugused on head teated ning kuidas on kõige parem ning efektiivsem viis mitteformaalse tegevuse teate edastamiseks. Siinkohal langesid enamike arvamus kokku. Leiti, et teade peab olema küll atraktiivne, kuid tegelikult loeb ikka sisu ning halva teate tõttu ei ole osalemata jäetud. Nad hindavad ka seda, et üldiselt on teated head ning seetõttu ei oska nad ka vastupidist väita. Teate muudab atraktiivsemaks pildi kasutamine – selle tõid välja peaaegu kõik intervjuueeritavad. Informatsioon peab olema esitatud lühidalt ning vastama peamistele küsimustele: mis on sisu, kuna toimub ja kus ning tegema seda märksõnade rõhutamise kaudu.

9 töötajat 10 seast tõi välja et kõige parem ning efektiivsem on üldlisti kiri, kuna see jõuab kindlasti kohale ning seda vaadatakse. Üks töötaja sooviks aga personaalsemat lähenemist kui lihtsalt kiri. Personaalsemaks muudaks tema jaoks teate ka see, kui adressaat ei oleks üldlist, vaid töötaja isiklikult.

Välja toodi kanalite miinuseid, kirjeldades, et intranet on peamiselt tööalase info koht ning vähe kasutatav üldise informatsiooni kasutamiseks, kuna ei ole kasutajasõbralik. Telefoni ning otsesuhtlus oleks tülikas ning aeganõudev korraldajatele. Erandina toodi võimaliku kanalina välja plakatite ja stendide kasutamine, kuid seal peaks olema erinõudeid selle kohta,

kus need riputada ja kuidas. See oleks tähelepanu all seepärast, et neist oleks reaalselt kasu ja need ei edastaks valeinformatsiooni majast välja.

Rõhutati, et reklaamimisega ei tohiks liiale minna, sest see võib tekitada vastupidise reaktsiooni. Osalemise seost kutse ning teate atraktiivsusega ei nähta – intervjuueeritavate jaoks loeb sõnumi sisu.

- „Tegelikult lõppkokkuvõttes ei oma tähtsust. Kuivõrd ta sunnib lugema, et ta välimus, aga sisust lähtub arvamus.“ (IMN)
- „Minu jaoks see kutse ei mängigi rolli, loeb ikka sisu, mida edasi antakse, et millele üritus on üles ehitatud.“ (8NP)

Suhtumine teemapidudesse oli kõigil hea, kuna nähti, et teemade vahetumine ning oma panus muudab tegevused huvitavamaks ning atraktiivsemaks. Osalemise juures toodi välja, et otseselt pidu, millel on teema, ei mõjuta osalemist. Osalemist mõjutab aga teema, mis peol on. Kui see nõuab liiga palju ettevalmistust, aega ja raha, siis samuti eelistatakse mitte osaleda. See on peamine põhjus, miks intervjuueeritavate arvates ka teised ei pruugi osaleda teemapidudel – liigne ettevalmistus ning hirm selle ees, et nähakse võrreldes teistega vähem ettevalmistunud välja.

- „Tead natukene mõjutab küll sest selles ma olen muidugi ise süüdi aga vaata kui on seotud mingi riietusega, mingi temaatilise riietusega või midagi see eeldab pikka ja juba varakult algavat ettevalmistust.“ (2MP)

Teemapidude koha pealt soovitatakse neid korraldades leida selline lahendus, kus teemapeo idee on osalejate jaoks vähese vaevaga teostatav ning seda, et vähe peab tegema ettevalmistamiseks tuleb edastada nii, et kõik seda mõistaksid.

MKM-i töötajatest moodustunud ürituste töögruppi hinnatakse kõrgel, kuna erinevate inimeste kaasamine läbimõeldumaks. Töötajad tunnevad ka osalejatena, et tegevused on läbimõeldud. Enamus töötajad teavad, et selline grupp eksisteerib, aga ei oska välja tuua kõiki sinna kuuluvaid inimesi.

Ürituste töögrupp on intervjuueeritavate arvates juba niigi infokanal, sest et töötajad näevad neid kõikide tegevuste kohta informatsiooni edastajatena. Küsimuse peale, kas töögrupp võiks või peaks töötama rohkem infokanalina, üldjuhul vastata ei osatud. Samas toodi välja, et kui kaasatud oleks veel rohkem töötajaid erinevatest osakondadest, siis võimaldaks see osakondades teha isiklikumat teavitust ning seeläbi töötakski ürituste töögrupp infokanalina rohkem.

- „Kokku puutunud olen ikka jah, ütleme siis juba väljundi kaudu kasvõi. Ja tunda on neid ikka, et kui asjad on läbi mõeldud, et kuidas asjad on ja et üritus sujuma peaks.“ (3MN)

Korraldusliku poole pealt hindavad töötajad kokkuvõtlikult hetkeseisu heaks ning kasutavad meetodid töötavad. Intervjueeritavate sekka oli kaasatud ka ministeeriumis tegutseva ürituste töögrupi liikmeid ning seepärast avaldus tulemustes ettepanekute ning korraldusse kaasatuse rohkus. Korraldamisese kogemuse mitte soovimise juures märgiti, et selle eest ei maksta neile palka ning tööülesanded on prioriteetsuselt kõrgemad. Need, kes korraldavad aktiivselt teevad seda enda ja teiste heaolu ning positiivse emotsiooni pärast. Üldjoontes tuuakse välja, et on hea, kui töötajad korraldavad enda üritusi, kuna see pakub tugevamat sidet tegevustega ning võib suurendada osavõttu ja sellele järgnevat emotsiooni. Samas ei tohiks see nõuda liiga palju nende aega, et see hakkaks segama põhitööd.

4.3.3 Kohustuslikkuse mõju osalemisele

Töötajate esimene reaktsioon on kohustuslikkuse negatiivse pool ning nad leiavad, et mitteformaalsed ei tohiks olla kohustuslikud, kuna need on vabatahtlikud tegevused. Mäletatakse ka juhtumeid sellest, kuidas on tegevusi muudetud kohustuslikuks ning sellega seoses on inimestel negatiivseid mälestusi. Kui intervjueeritavatelt uuriti spetsiifilisi näiteid ja mälestusi, siis selgus, et hilisemal meenutamisel mäletatakse kindlastest tegevustest hoopis positiivseid aspekte ning emotsioone. Ükski intervjueeritavatest ei osanud tuua vastupidist näidet ega kogemust ministeeriumis selle kohta, et tegevus oleks muudetud kohustuslikuks ning selles ei nähtaks kasulikke asjaolusid. Oluliseks peetakse, et seda tehtaks kohustuslikuna, vaid töötajatele jääks mulje, nagu nad ise soovivad seda. Selle väite juurde on võimalik tuua see näide, et vastajad jagunesid hetkeolukorra analüüsimisel kahte suunda: ühed tunnevad, et tegevusi on juba muudetud kohustuslikuks ning teised aga kirjeldavad seda, et nad pole tegevuste juures täheldanud, et see oleks MKM-is kohustuslik.

- „No kohustuslikkuse aspekt toob minu jaoks juurde seda, et oleneb, milline inimene on, et kui ta teeb seda kohustuslikkusest, et ta seda peab tegema. Selles suhtes, et aastaraamatu juures oli see kohustuslik aspekt ja siis oli suhtumine, et ah lähme teeme selle pildi ära et kirjutame kokku. Et seda nagu minu poolset pealekäimist oli õudselt palju. Pärast oli küll et oi nii lahe või mis iganes.“ (10NP)

Kui teemaarendus on jõudnud sinnamaani, et kes peaks tegevusi kohustuslikuks muutma, siis viidatakse kantslerile ning alljuhtidele, kes peaksid veenmise ning tagant utsitamisega andma aeg-ajalt impulssi töötajatele osalemaks. Neli intervjueeritavat toovad välja, et passiivne osalus võib olla seoses juhtide passiivse suhtumisega ning leiavad, et see, kui juhid näitavad üles aktiivsust mitte-formaalsete tegevuste vastu, siis see suurendab võimalust, et tegevus õnnestuks. Samas märgitakse, et selline tegevus ei saa toimuda koguaeg, vaid teatud aja tagant, et ei tekiks vastupidist efekti.

- „Kui juhtkond on suhteliselt ükskõikne, siis ka rahvas on ükskõikne. Kui juht ütleb, et see on oluline ja häälestab niiöelda tiimi, siis tagab see õnnestumise.“ (IMN)
- „Meil natukene spetsiifika tuleb mängu aga võibolla üks nupp oleks kuidas saaks teha, saaksite mõjutada allüksuste juhte et need veenaksid töötajaid tulema. Veenmine võib ainus asi olla. Kõik läheb, et allüksuse juht oma veenmisoskusega suudab veenda osalema. Sundima ei soovitaks.[9MN)

4.4 Osakondade sisene mitteformaalne tegevus

Kaheksa intervjuueeritavat kirjeldab, et nende osakonnas ei toimu palju osakonnasisest mitteformaalset tegevust. Intervjuueeritavate tõlgendused vähesusest on aga erinevad. Ühe osakonna puhul väljendub see selles, et tähistatakse ainult sünnipäevasad töö juures lilledega, teise jaoks on vähe 2 korda aastas ühine väljasõit ning sealjuures sünnipäevade ja õnnestumiste puhul koogi söömine. Kaks töötajat toovad välja, et see oleneb juhi aktiivsusest ja seepärast toimub tegevust täpselt nii palju nagu seda on. Seosena on võimalik välja tuua selle, et nendes osakondades, kus on välja kujunenud kindlad tegijad ning aktiivsemad töötajad, nendes toimub regulaarsemalt üritusi ning ettevõtmisi. Ühe töötaja sõnul on seda, et osakonnas on aktiivsemaid, paistab välja ka teistele osakondadele ning neid aktiivsemaid vähemal ja suuremal määral toetatakse.

- „Neid on aga ikka piinlikult vähe. Ma arvan, et see on siin ka minu viga, sest osakonnajuhataja peaks olema see juhtoinas. Kui ta ei ole seda, siis ongi soikus see asi. Õnneks ei ole ka altpoolt survet, et seda laiskust murda. Mõnikord mõni noor üksik käib, et võiks teha ju. Aga vanad vedu ju ei võta. Aga vanadel on suurem osakaal ja noorte hääle seal ei kosta.“ (IMN)

Tuuaakse välja, et siis kui midagi korraldatakse, on üldjuhul kõik kohal ning osakonnasiseseid suhteid hinnatakse headeks ja seal probleeme ei nähta. Kolmes osakonnas toimub tegevusi regulaarsemalt ning sellega ollakse rahul. Nendes osakondades on üldjuhul välja kujunenud kindlad organiseerijad ning vajadust nähakse selles, et osakond või talitus rohkem suhtleks ning teataks, mida keegi teeb ning mis on peamised teemad.

- „Kuule üsna palju. Selles suhtes, et see et, et meil on sihukesed koos kino vaatamisi kas kellegi juures või keegi on käinud reisil, vaatame reisipilte. Või on näiteks talitusega koos lõuna kus me räägime asju. Selles suhtes et vaata näiteks see, et aasta lõpus meil ei olnud mingit koolitust või asja. Me võtsime kaasa viimasel päeval ise koogid ja tordid ja tegime ühes suuremas ruumis, et saatsime vana aasta ära.“ (10NP)

Tabelis 4 on ära toodud kõikide intervjuueeritavate hinne osakonnasisesele koostööle ning erinevatest suhtlemist puudutavatest aspektidest.

On võimalik tuua välja seos, et osakondades, kus suheldakse mitteformaalselt tihedamini ning aktiivsemalt, hindavad ka koostööd ja infovahetust paremini. Kõige suuremad punktid hindamisele kaovad seetõttu, et osakonnad ei paikne koos ja ka selletõttu, et ei ole ühist kambavaimu ning ühistegevusi, mille abil viia end kurssi teiste tegevusega.

Tabel 4. Intervjueeritavate osakondade sisese suhtluse võrdlus.

Vas- taja	Hinne info- vahe- tusele	Hinne koos- tööle	MF tegevustest rääkimine			Tegevuste toimumine		Kamba- vaim	Piisavus
			Osak. koosolekutel	Muul ajal	Ei räägita	Vähe	Palju		
1MN	6	7		X		X			
2MP	8	3,5			X	X			
3MN	4	7,5		X		X		X	
4NP	10	10	X				X	X	X
5NP	9	7		X		X	X	X	X
6NN	7,5	7,5			X	X			X
7NN	9	9		X		X		X	X
8NP	7	8				X		X	
9MN	7	9			X	X		X	
10NP	9	10	X				X	X	X

Samuti on võimalik tuua välja seos sellel juures, kes räägivad mitteformaalsetest tegevustest ka osakonna koosolekutel, hindavad osakonnasisest tööd kõrgemate punktidega. Erandina on need osakonnad, kes ei näe vajadust regulaarse osakonnakoosoleku järele, kuna suhtlevad igapäevaselt palju. Need osakonnad, kus on tegevusi rohkem, tunnetavad ka kambavaimu ja ühtsust. Valdav enamus intervjueeritavaid märkis, et mitteformaalsetel tegevustel osalemisega muutub omavaheline suhtlus paremaks.

- „Ma arvan, et kui osakond omavahel nagu hästi läbi saab ja neil on ühiseid tegutsemisharjumusi siis nad lähevad selle ühise pundina sinna ministeeriumi üritusele, millel on see küsimus nüüd et seal nad tõenäoliselt suhtlevad ka omavahel. Meil ei ole osakonnaga MF kooskäimist väga palju, ei lähe me ka sinna ministeeriumi üritustele nõ kollektiivina ja selle võrra suhtleme me võib-olla teiste üksustega rohkem.“ (7NN)

Süvaintervjuu kavas oli sees küsimus selle kohta, kuidas paiknevad vastajate tööruumid organisatsioonis ning kui kauged või lähedased need üksteisele on. Lisaks oli küsimus selle kohta, kas töötajad näevad seost koos paiknemise ja mitteformaalsetel tegevustel osalemise vahel.

Hetkel ei ole kõik osakonnad kolleegidega koos ning sellest on tulnud probleeme. Ettepanekutena nähakse ümberpaiknemise ülevaatamist. Ka koos paiknevad osakonnad hindavad seda ja tunnistavad, et sellest sõltub nende töös palju, nii infovahetuse kui ka formaalsete küsimuste koha pealt.

Nähakse seost koos paiknemise ning ühiselt tegevustel osalemise vahel ja tuuakse näiteid, kuidas on juhtunud, et kaugemal asetsevad töötajad on unustatud kaasata.

- „Kasvõi me sama asi, et a’la sünnipäev, lähed õnnitlema ja siis kogemata unustasid selle ära. Teda kaasata. See on täiesti reaalne oht, et selliseid jamasid juhtub.“ (1MN)

4.5 Kahe juhtumi analüüs

Bakalaureusetöö juhtumiteks valiti aastaraamat ja jõulupidu. Järgnevas kahes alapeatükis on lühike ülevaade tegevuse protsessist ning selle järgnenud tagasisidest korralduse ning tegevuse õnnestumiste ning ebaõnnestumiste kohta.

4.5.1 Aastaraamat

Juhtumi iseloomustus

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumil ilmub alates aastast 2005 aastaraamat, mis koondab informatsiooni lõppenud aasta kohta, tutvustab Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi töötajatele seda, millega erinevad osakonnad on tegelenud ning millised eesmärgid on seatud järgnevas aastaks. Aastaraamat ilmub uue aasta alguses, selle kokku panemisega alustatakse eelmise aasta lõpus. Aastaraamat kuulub avalikustamisele vaid ministeeriumi siseselt.

Formaat sisaldab ministri ja kantsleri eessõna, lõppenud aastat iseloomustavate tegevuste detailsemat tutvustust, aasta väärtuste kandjate ning aasta tegude nimekirja, personalistatistikat ja kolme aasta eelarve võrdlust⁷. Suurima osakaaluga on iga osakonna poolt välja töötatav sisend, mis hõlmab eneses vastuseid viiele küsimusele ja osakonna pilti. Viis küsimust koostavad aastaraamatu kokkupanijad. Need küsimused erinevad igal aastal peamiselt sõnastuse poolest, andes siiski iga kord ülevaate osakondade möödunud aasta tegevustest ja uue aasta plaanidest.

Osakondade vastused küsimustele on antud läbi teatava huumoriprisma, teadmisega, et raamat kuulub avalikustamisele vaid ministeeriumi siseselt. Avalikustamise kanaliks on intranet. Üldlisti kaudu antakse teada raamatu valmimisest. 2005., 2006. ja 2007. aastal on teatud hulk aastaraamatuid välja prinditud, köidetud ja juhtkonnale ning osakonnajuhatajatele kingitud. 2008. aastal sai kokkuhoiu eesmärgil tutvuda aastaraamatuga vaid MKM-i intranetis.

Aastaraamatu koostamist alustati 16. oktoobrist 2008 ja see kestis kuni 5. detsembrini 2008 (vt. Lisa 4 – Aastaraamatu koostamise protsess). Raamat avalikustati 2009. aasta 15. jaanuaril. Ürituste töögrupi poolt läbi viidud eeltöö ning teavitustöö oli tugev ning läbimõeldud. Peamised probleemid tekkisid sisuosakondadel sisendi kätte saamisega, 19st osakonnast esitasid 9 osakonda oma sisendi tähtaegselt, 8 osakonda palusid pikendust ning

⁷ Võrdluses on eelmine aasta, lõppev aasta ja algav aasta.

kaks osakonda teatasid endast hiljem. Kõik osakonnad esitasid vastused küsimustele. Kaks osakonda ei edastanud pilti, kolm oli valinud varem olemas olnud ja teemasse kaudselt minevate piltide seast ning neli osakonda kasutasid ajas tagasi minekuks pilditöötlusprogrammi. Üle poolte, täpsemalt 10 osakonda, tegid fotolavastuse.

Töötajate arvamused aastaraamatust

Intervjueeritavad ise hindasid aastaraamatut kolmel korral mitteformaalseks, viiel korral formaalseks ning kahel korral arvasid, et tegevuses on mõlemaid tunnuseid. Mitteformaalseks pidasid kolm töötajat teda seetõttu, et see on vabas vormis, erinevalt muudest trükki ja väljapoole maja minevatest trükistest oli tema vorm vabam ning võimaldas teha nalja. Lisati, et aastaraamatu puhul ei hinnata tugevalt kvaliteeti, mis osakonna poolt tuleb. Ta on töötajate sõnul vabam, lihtsam, sotsiaalsem.

- „Minu jaoks ongi see, et formaalne on see, mis läheb majast välja nagu kodanikule ja meediale. Selline nagu tõsisem, aga kuna aastaraamat on majasisene, siis see on nagu lustakam ja ja ja ta ei ole nagu kõigile kohustuseks ka lugeda, et need kes tahavad loevad.“ (8NP)

Formaalsete tunnustena tõid viis töötajat välja selle, et oli antud tähtaeg ning tunnetati survet, et osakond oleks raamatus esindatud. Lisati, et tuntakse, et tegemist on ametliku häälekandjaga natukene lõbusamal viisil. Üks töötaja arvas, et on tegemist majast välja mineva trükisega.

- „Aa, see oligi äkki see kus esimese reaktsiooniga oli tohutu pahameel. Kiirel ajal nüüd hakka siin kostümeerima ja möllama. See vist meil oligi see tohutu pahameel. Samas kui nüüd tagantjärele vaadata neid pilte ja raamatut siis see pahameel hakkab meelest ära minema, ma ei suuda seda enam meenutada. Tegelikult väga palju tööks absoluutselt mitte vajalikku infot mis oli suht huvitav. Me olime sunnitud tuvastama, et mis siis toimus ja huviga võrdlema mis me nagu täna teeme. Lõpptulemuseks me saime väga vahva asja.“ (7NN)

Ülejäänud tunnetasid samu tunnuseid, kuid kuna need olid vastuolulisemad, siis märgiti mõlemad.

Aastaraamatuga assotsieerusid töötajatele huumor ning pildi kasutamine. Kriitikana toodi välja see, et liiga palju nõutakse osakonnalt ning selle eesmärgist ei saada väga täpselt aru. Pakuti välja erinevaid viise, kuidas seda atraktiivsemaks muuta, nagu näiteks aastaaruande statistilise poole lisamisega, piltide suurema osakaaluga, muuta osakondade poolsed sisendid intervjuu formaadile ja lisati, et olemas võiks olla teema. Sooviti saada ka informatsiooni selle kohta, milleks aastaraamatut tehakse ning mis on tema väljund.

- „See ei olnud niivõrd koormav ülesanne. Lõpuks teedki sellepärast ära et osakond ei jääks esindamata. Kui näed et keegi teine ei tee siis pead ise tegema. Ei saa öelda, et kas väärt või mitte. Tulemus oli ilus ja tore oli teiste kohta ka lugeda ja pilte vaadata. Tegelt oli vahva asi mis kokku tuli aga see kokkuvõtmise asi oli raske et midagi tegema hakata.“ (5NP)

Aastaraamatu peamise kriitikana toodi välja eesmärgipärasuse seletamise puudumine ning suur nõue osakondadele selle sisendi jaoks. Samas leiti, et see oli lõbus ettevõtmine nii osakonna jaoks kui ka ajaloo uurimise koha pealt. Aastaraamatu kohta käivate küsitluste tulemusena oli võimalik välja tuua ka üks eripära, et sellega tegelevad üldjuhul üksikud inimesed osakonnast ning initsiatiiv on sellega seoses karistatav.

4.5.2 Jõulupidu

Juhtumi iseloomustus

Jõulupidu on MKMis korraldatav üritus, mille finantseerimiseks kasutatakse omaosalustasu ja ministeeriumi poolset toetust, mis on omaosalustasust mitmeid kordi suurem. Pidul on mõeldud ka töötajate kaaslastele⁸ ja ministeeriumi haldusalasse kuuluvate ametkondade juhtidele.

Jõulupeo korraldamist alustati 2008. aasta septembri alguses erinevatelt üritusi korraldavatel firmadel pakkumisi küsides ja jõulupidu toimus 12. detsembril 2009 (vt. Lisa 5 – Jõulupeo korraldamise protsess). 2008. aasta jõulupeo juures kasutati palju ürituste töögrupi abi, kuna finantskaalutlustel loobuti välisest abist ja sisuliselt koostati jõulupidu MKM-i töötajate poolt. Osalusmäära suurendamiseks kasutati varajast teadaandmist jõulupeo toimumise kohta, otsesuhtlust ning vestlusi talitusejuhatajatega, elavat reklaami peakorraldajate näol, kes riietusid vastavasse stiili ning edastasid osalejatele kutseid ja mitmekordseid teavitusi ning meeldetuletusi registreerimiseks. Jõulupidu korraldati stiilipeona, mille peateemaks oli maskiball.

Peo numbrilised näitajad olid alljärgnevad:

- Maksimaalne peole oodatavate inimeste hulk oli 150.
- 12. detsembril toimunud jõulupeo külaliste koguarv oli maksimaalne, ehk 150⁹.
- MKMi töötajaid oli 103.

Töötajate arvamused aastaraamatust

Jaanuari esimesel nädalal viis töö autor ministeeriumis läbi lühikese kvantitatiivse küsitluse (vt. Lisa 2 – Jõulupeo küsitlus). Sellele vastas 64 töötajat, kelle seast jõulupeol käisid 47 ning ei käinud 17. Vastajad on jaotunud võrdeliselt nende osakaaluga MKMis ja tulemuste õiguspärasuseks on esindatud kõikide töötajate vanuseline ning sooline esindatus ja erinev tööstaž .

⁸ Üldjuhul kehtib kaaslastele kõrgem osalustasu

⁹ 150 külalist on koguarv töötajatest ja nende kaaslastest

MKM-is läbi viidud küsitluse tulemusena selgus, et 2008. aasta jõulupeost võttis osa sama protsentuaalne osakaal naisi, nagu on nende esindatus ministeeriumis, ehk 59%. See näitaja iseloomustab seda, et kuigi näiliselt tundub naiste osakaal peo külaliste seas suurem kui meeste oma, siis ministeeriumi töötajate soolise osakaaluga kõrvutades on esindatuses samaväärne. Sellest tulenevalt ei saa väita, et naised osaleksid mitteformaalsetel üritustel meestest rohkem.

Lähtudes sarnasel põhimõttel läbi viidud andmeanalüüsist, on võimalik öelda küsitluse põhjal seda, et ka vanus ja tööstaaž ei oma mitteformaalsetel ürituste osalemises kaalu. Nii nagu on nooremaid töötajaid MKM-is rohkem, on ka nende osalus samaväärselt suurem eakamatemast, keda on ministeeriumis vähem.

Kommunikatsioonikanalitest tasub esile tuua asjaolu, et kolmandal kohal informatsioonikanalina on ürituste töögrupi liige ning neljandal kohal kolleeg. Sellest on võimalik järeldada, kui suur tähtsus on vahetul suhtlusel ning aktiivgrupi liikme esindatusel osakondades.

Kinnitust saab mitteformaalse osaluse uurimise tähtsus, kuna jõulupidu on 79% vastanute jaoks oluline. Ühelgi korral ei peetud eelneva aasta üritust halvemaks, pigem kirjutati, et iga kord on tore.

64st inimesest kaks ei käinud jõulupeol, kuna nad ei soovi maksta jõulupeo osalustasu. Arvestades, et tegemist on 3% suhtumisega, siis ei saa öelda, et mitteformaalset osalust takistab osalustasu. Täpselt sama palju, 2 töötajat, leiavad, et osalustasu peakski kindlasti olema, sest see distsiplineerib inimesi ka osalema.

Selle küsitluse tulemusena selgus, et mitteformaalset osalust ei pärsi näiliselt kõige arvatavamad põhjused, nagu näiteks sugu, vanus ja osalustasu maksmise kohustus. Spetsiifilisema tagasiside saamiseks oli bakalaureusetöö intervjuudes jõulupeo jaoks eraldi teema.

Jõulupidu oli süvaintervjuu käigus intervjuueeritud töötajate jaoks üheksal korral pigem mitteformaalne tegevus, kuna toodi välja seda, et see on vabatahtlikkuse alusel, pärast tööaega ja omaosalustasuga. Ühel juhul vastas intervjuueeritav, et tema arvates on tegemist formaalse üritusega, tuues ühe tunnuseks välja, et jõulupidu on suurema osakaaluga finantseeritud ministeeriumi poolt. Intervjuueeritavad hindavad jõulupidu üheks olulisemaks

mitteformaalseks tegevuseks, nende seast kaks töötajat eo pea seda olulisemaks kui teisi ministeeriumi tegevusi

Jõulupeo teeb töötajate jaoks eriliseks toimumise aeg ehk jõulude aeg ning samuti pidulikkus. See on üks tegevus, millest valdav enamus üritab osa võtta. Kümne intervjuueeritava seast ei võtnud 2008. aasta jõulupeost osa neli töötajat. Kaks ei saanud seda teha isiklikel ja töistel põhjustel, ülejäänud kahe jaoks sai otsustavaks teema maskiball, kuna neil ei olnud maski.

Arutelu käigus räägiti sellest, et jõulupidu on üks selline tegevus, mis on traditsiooniliselt pidulik ja seda formaati ei tohiks muuta. 2007. aasta jõulupidu oli olnud traditsioonilisest jõulupeost erinev ja see mõjutas töötajate osalemist järgnevatel tegevustel, kuna kardeti, et muudetakse kõiki harjumuspäraseid formaate.

- „Eelmisel aastal jäi käimata sellepärast, et see oli maskiball ja mul ei olnud maski.“ (2MP)

5.Järeldused ja diskussioon

Organisatsioonikultuuri arendamise juures on mitteformaalsed tegevused väga olulised, kuid neid uurida ning põhjuslikke seoseid leida on keeruline. Antud bakalaureusetöö käigus tehtud uurimuse tulemused tõid välja mitmeid olulisi aspekte, millele mitteformaalsete tegevuste juures Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi näitel tähelepanu pöörata.

1) Kuidas tajutakse formaalsete ja mitteformaalsete tegevuste piiri?

Mitteformaalsed tegevused on organisatsioonis selle kultuuri avaldumise üheks vormiks, mis toimub läbi sümbolite, tegevuspraktika ja kommete. Siimon ja Vadi (1999) tõid Trice & Byerile tuginedes välja selle, et organisatsioonikultuuri toimemehhanismiks on ühesugused tähendused ja sarnane tõlgendamine. (Siimon ja Vadi 1999:151)

Tulemuste põhjal on võimalik järeldada, MKM-is on tegevuste osas arusaamad erinevad mis tähendab, et piiride tunnetamine ei ole ühtne. Sellest võib järeldada seda, et organisatsioonikultuuri kombeid ei mõisteta selle liikmete poolt üheselt. Ministeeriumis tuleb tegeleda sümbolite, sealjuures mitteformaalsete tegevuste, vajaduse ning eesmärgipärasuse kommunikeerimisega läbipaistvamalt, et töötajad saaksid tegevustest ühtselt aru ning mõistaksid, mis neilt oodatakse ja miks. See on vajalik, et organisatsioonikultuuri liikmete poolt ühtemoodi mõista - väiksem on võimalus, et vaele arusaamade ja eelarvamuste tõttu osalemisest loobutakse. Mitteformaalsed tegevused on organisatsioonis selle kultuuri avaldumise vormiks ning toetudes Siimon & Vadi ja Trice & Byerile, on võimalik öelda, et ilma ühtselt mõistmiseta on keeruline organisatsioonikultuuri arendada. Tekkiv segadus mõjub vastupidiselt.

2) Millisena näevad töötajad mitteformaalsete tegevuste rolli enda ja millisena organisatsiooni jaoks?

Organisatsioonikultuuri teooriatest, mida kirjeldasid ka Siimon ja Vadi (1999), tuli selgelt välja, et mitteformaalsed tegevused on vajalikud nii kultuuri kui ka traditsioonide edasi kandmiseks. Kangasharju ja Nikko (2008) lisasid, et erinevad mitteformaalsed tegevused suurendavad meie-tunnet ja parendavad tiimitööd.

Uurimise käigus selgus, et MKM-is on paremad suhted ning suurem meie-tunne nende töötajate vahel, kes osalevad aktiivsemalt mitteformaalsetes tegevustes. Ministeeriumis on mitteformaalsete tegevuste isiklik tähtsus jagatud kaheks. Töötajad, kelle jaoks on mitteformaalsed tegevused tähtsad, et selle abil igapäevaselt paremini formaalset tööd teha,

vastanduvad töötajatega, kellele isiklikus plaanis erinevad mitteformaalsed tegevused olulised ei ole. Nende jaoks väljendub see organisatsiooni ühe osana, mida seletavad läbi selle, et need on alati olnud ja need peaksid olema ka edaspidi. Tulemuste põhjal järeldab autor, et isiklikku tähtsust omavad töötajad osalevad tegevustes, et leida kolleegide seas kontakte, kelle abil on hiljem muuta efektiivsemaks ka tööalaseid protsesse. Mitteformaalsete kontaktide ning suhete olemasolul on nad motiveeritumad tegemaks igapäevast tööd, tegevustes osalemine toob rutiinsesse töösse sisse vaheldust.

Seega on võimalik järeldada, et kuigi mitteformaalseid tegevusi ei tunnetata sarnaselt ning mitteformaalsete ja formaalsete tegevuste piiri mõistetakse mitmeti, siis mitteformaalsete tegevuste tähtsust organisatsioonis mõistavad kõik töötajad. Kui mitte olulisust enda jaoks, siis organisatsiooni arendamise eesmärgil kindlasti. Töötajad näevad mitteformaalsete tegevustes kasu. Muutes ministeeriumi töötajate jaoks mitteformaalsete ja sealjuures ka formaalsete tegevuste piiri selgemaks ning suurendades osalust, on võimalik muuta töötajate kirjeldatud mitteformaalsete tegevused tähtsamaks. Kui valdav enamus töötajaid mõistab, miks neid on vaja, ei tähenda see seda, et sellest teadmisest areneb organisatsioonikultuur. Kui töötajad osalevad mitteformaalsetes tegevustes teadlikult, on võimalik arendada organisatsioonikultuuri. Ka Carmeli, Brueller & Dutton kirjeldasid kasu, mida saab nii organisatsioon kui ka töötaja headest suhetest kolleegidega. On võimalik luua Kangasharju & Nikko ja Siimon & Vadi kirjeldatud efektiivselt toimiv organisatsioonikultuur, ühtse meeskonnatunde ja ühiste eesmärkidega, mille poole koos püüelda.

3) Mis mõjutab mitteformaalsetes tegevustes osalemist?

Tulemustest võib järeldada, et osa võtta üritatakse eelkõige suurematest ning traditsioonilisematest tegevustest ning nendest, mida tunnetatakse kohustuslikuna. Kohustuslikuna nimetatakse intervjueeritavate poolt nende jaoks formaalsemaid tegevusi, kuid formaalsena nimetatakse mitmeid tegevusi, mis teiste intervjueeritavate jaoks on mitteformaalne. Näiteks ei ole ka jõulupidu kõikide intervjueeritavate jaoks mitteformaalne ja sealt eriarvamused tekivad.

Ian Brooks (2006) kirjeldas ootuste teooria kaudu seda, et organisatsioonis seletab töötajate harjumusi see, missugused on nende kontrollkeskmed. Ootuste teooria järgi pingutab hea tulemuse saavutamiseks ning töötab iseseisvamalt pigem selline inimene, kes tunneb, et suudab keskkonda mõjutada ja on sisemise kontrollkeskmega. Välise kontrollkeskmega inimene vajab tõenäoliselt struktureeritud keskkonda, nt. bürokraatlikku organisatsiooni.

Tulemustest selgus, et ministeeriumi töötajad on valdavalt välise kontrollkeskmega ning nende osalemist mõjutab kohustuslikkuse aspekt, ehk see, et teda mõjutatakse osalema. Kuigi reageering otseküsimusele kohustuslikkuse kohta oli negatiivne ning leiti, et seda ei tohiks kasutada, on võimalik tulemuste põhjal järeldada, et töötajad unustavad kohustuslikkuse ära, kui see on kommuniqueeritud niimoodi, et nad seda ei tunneta. Veenmise ning tegevuste kohustuslikumaks muutmisega peaksid tegelema kõrgemad juhid, keskastmejuhid ning allastmejuhid. Kui toimuks juhtide osalemiseks mõjutamine, paraneks ka osalemisaktiivsus. Tähelepanu tuleb pöörata sellele, et see ei toimuks kõikide tegevuste puhul ning seda ei kommuniqueeritaks kohustusena, vaid soovitusena. Ian Brooksi kirjeldatud ootuste teooria kaudu on võimalik seega otseselt mõjutada organisatsiooniliikmete käitumist.

3.1) Kas osalemine on seotud kolleegide käitumisega?

Kui töötajad mõistavad, millised tegevused on organisatsiooni juhtide jaoks olulisemad ja osalemine kohustuslikum, mõistetakse ühtselt ka seda, milles eeldatakse suuremat osavõttu ning miks. Seda tuleb aga kommuniqueerida juhtidel - kui töötajad peavad ise arvama ning eeldama, ei mõisteta seda ühtselt.

Ian Brooks (2006), viitas Heidleri (1958) loodud ning Kelley (1973) arendatud atributsiooniteooriale, kuidas üksikisikutel organisatsioonis kujunevad väärtused ja hoiakud ning selle seoseid tajumisega. Ühe võtmetegurina uurib atributsiooniteooria konsensust, ehk kuidas teised sarnastes olukordades käituvad. Inimesed on sotsiaalsed olendid ning nad lähtuvad paljuski kaaslastest. Ministeeriumis on kolleegide osalemine töötajate jaoks oluline ja otsuste tegemisel arutatakse osalemise üle ka teistega. Töötajate jaoks saada otsustavaks see, kui keegi teine lähedamatest kolleegidest tegevusest osa võtta ei plaani, siis loobutakse osalemast ka ise. Töötajatel tekivad suhtlusgrupid pigem osakonnasiseselt ning kui seal meeskonnatunnet pole, siis on seos sellel ka mitteosalemisega ministeeriumi tegevustes. Tulemuste põhjal selgus seos töötajate korraldusse kaasatuse ning osalemise vahel. Need töötajad, kes on isiklikult panustanud tegevuste korraldamisse, tunnevad selle vastu rohkem huvi, on eesmärkidest ning tegevuse sisust rohkem informeeritud, tunnevad, et suudavad mõjutada tegevuste korraldust paremaks ja isikliku seose tõttu osalevad ka suurema tõenäosusega. Selle seose juures on oluline märkida, et korralduslik kaasatus ei saa olla mahukas, sest kui ta hakkab segama põhitööd, siis tekitab see vastupidist ja negatiivset reaktsiooni. Seega suund peaks olema ministeeriumil töötajate kaasamisele tegevustesse, arvestades põhitöö prioriteetsusega.

Hetkeolukorras on ministeeriumi juhtidel suur koormus ning nende kui juhtide ülesanded on jäänud tahaplaanile. Sellest uurimusest tulenevalt on võimalik öelda, et juhi funktsioonide järele on kasvav vajadus ning sellega tuleb tööd teha. Juhid on need, kes peaksid edastama organisatsiooni põhimõtteid ja sealjuures ka mitteformaalsete tegevuste olulisust ning julgustama töötajaid neist osa võtma. Ministeeriumis on loodud väga lai amplituuda erinevatest tegevustest, seepärast ei tohiks saada takistuseks see, et tegevused ei paku huvi. Võimalik on tegevuste korraldajatele edastada ka informatsiooni selle kohta, kui on soov millegi korraldamise järele ning korraldajad peaksid võimaldama piisava hulga huviliste olemasolul selle toimumist. McShane (1998) kirjeldas, kuidas juhi tegevused on kõige nähtavamad ja on eeskujuks teistele töötajatele ja sama tulemus kajastus autori läbi viidud uurimusega.

3.2) Kas osalemine on seotud osakonnasisese suhtlusega?

Meeskonnatunne ning nn. kambavaim tekib osakonnasiseselt siis, kui osakonnas on välja kujunenud aktiivsemad töötajad, kes korraldavad regulaarsemalt ühisüritusi ning julgustavad kolleege osakonnasiseselt tegevustest osa võtma. Oluline seos on võimalik tulemuste põhjal välja tuua osakonnasisese tööruumide paiknemise ning mitteformaalsetest tegevustest osa võtmise vahel. Need osakonnad, kelle kõik töötajad asuvad lähestikku kabinettides, on ühtsemad, korraldavad ühiselt rohkem tegevusi, vahetavad tihedamini informatsiooni ning osalevad erinevates tegevustes aktiivsemalt.

Hetkel on ministeeriumis nn. surnud ring. Töötajad osalevad suuremates tegevustes siis, kui neil on kaaslasti, kellega ühiselt tegevustest osa võtta ning neid on julgustatud seda tegema. Üldjuhul toimub mõttekaaslaste leidmine osakonna tasandil. Sellel on suurem võimalus juhtuda siis, kui ka osakonnasiseselt suheldakse mitteformaalsete tegevuste kaudu. Osakonnas paraneb suhtlemine siis, kui võetakse osa ühistegevusest ning nähakse kolleege ka teistes rollides ning luuakse isiklikum suhe. Kui töötajad ei võta osa suurtest tegevustest on väiksem võimalus neil saavutada ka osakonnasisene ühtsus ning seeläbi ei võeta nii suure aktiivsusega osa ka ministeeriumi poolt korraldatavatest tegevustest. Selle muutmisel on abi, kui aegajalt juhtide tasandil julgustatakse töötajaid ning neid kaasatakse tegevustesse, muutes võimalikuks surnud ringi katkemise.

3.3) Kas osalemist mõjutab teade ja kanal?

Töötajate intervjuude põhjal ei ole võimalik luua seost selle vahel, et osalemist mõjutaks teade või selle edastamise kanal, kuna sisu on nende jaoks olulisem. Hea teade, kus on

lühidalt olemas tegevuse kohta käiv informatsioon ja mis on edastatud eelistatuna üldlisti kaudu on intervjueeritavate jaoks oluline mõjutamise koha pealt. Samas tuuakse välja, et pole kunagi halva teate või kanali tõttu osalemata jätnud ja seepärast seal seost ei ole. Selle informatsiooni olemasolu annab korraldajatele siiski kinnitust, et nende kasutatavad võtted on efektiivsed ning tunnustatud.

4) Kahe juhtumi analüüs

Uurides kahte juhtumit täpsemalt selgus nii osalusvaatluse, küsitluse kui ka süvaintervjuu tulemustena jõulupeo näitel, et riskantne on korraldada teemapidusid. Teemapidude puhul on töötajatel rohkem hirme osalemise ees ning neid ei pruugi olla võimalik korraldajate poolt elimineerida. Teemapeod on eelistatud siis, kui osalejate jaoks ei ole kohustuslik ettevalmistusaeg mahukas ning materiaalselt suur. Sealjuures teemapidu kaasab töötajaid korraldamisse, kuna eeldab neilt isiklikku kontakti tegevusega ja see mõjub positiivselt.

2008. aasta jõulupeost osavõtu suurendamiseks kasutasid korraldajad tulemustes kajastunud efektiivseid võtteid, nagu juhtide mõjutamine selleks, et osaleksid nende alluvad. Jõulupeo osalemise suurendamiseks kasutati peamiselt üldlisti ja illustreeritud teadet ning lisaks reklaamisid otsesuhtluse kaudu üritust kostümeeritud töötajad, kes jagasid kutseid. See võimaldas otsesuhtlust ka teiste töötajatega ning tulemusena suurenes ministeeriumi töötajate osalemine. Korraldajad kasutasid kommunikatsiooniks kanaleid, mida tagasisides tunnustati.

Süvaintervjuudest selgus, et sotsiaal-demograafilised andmed ei mängi rolli tegevustest osa võtmise juures. Ka näitas jõulupeo tagasiside küsitlus, et jõulupeost võttis osa sama palju naisi, nagu on nende esindatud ministeeriumis. Samasugune seos tuli välja ka vanuse ja staažiga. Sellest võib järeldada, et jõulupeost osavõtul ei loe sotsiaal-demograafilised andmed, vaid pigem teised näitajad, sh. see, kuidas töötajad mõistavad jõulupeo tähtsust nii enda kui ka organisatsiooni jaoks. Need, kelle jaoks on isiklikult tegevused tähtsad, osalevad suurema tõenäosusega.

Ürituste töögrupi olulisus tuli välja nii süvaintervjuus, korraldamise juures kui ka tagasiside ankeedis. Töögrupp võimaldab kaasata korraldamisse rohkem töötajaid ja seeläbi muuta tegevus läbimõeldumaks. Samuti levis informatsioon tegevuste kohta ürituste töögrupi liikmete kaudu efektiivsemalt ning nende kaudu julgustati kolleege jõulupeost osavõttu. Jõulupeo tagasiside küsitluses märgiti informatsiooni kanaliks töögrupi kaudu informatsiooni saamine ning hiljem süvaintervjuus hinnati töögrupi olemasolu kõrgelt. Kahest juhtumist oli

jõulupidu osalejate jaoks ühesemalt mõistetavam formaadi poole pealt ning ka olulisemaks hinnatud kui teiseks juhtumiks valitud mitteformaalne tegevus - aastaraamat.

Aastaraamatu puhul väljendus vähene osalus osakondadepoolse tähtaegade pikendamise palvega. Tulemuste põhjal võib järeldada, et aastaraamatu puhul oli osakondadepoolse sisendi mahukus liiga suur ning suuremat osalust võib tuua see, kui kaasates töötajaid vähendada nendepoolse sisendi mahtu ning neile seletatakse, mis on aastaraamatu eesmärk. Aastaraamatu juures avaldus ka välise kontrollkeskme aspekt, kuna kurdeti kohustuslikkuse ja segaste eesmärkide kommunikatsiooni üle, siis hinnati tulemust lõbusaks, osakonda ühtsustavaks ja meeldejäävaks kogemuseks ning aastaraamatut meeldiva informatsioonina ametlikust teabest teiste osakondade töö kohta.

Tulemusi kokku võttes on võimalik järeldada, et Majandus- ja Kommunikatsiooniministeriumis mõjutavad osalemist mitteformaalsetes tegevustes erinevad seosed, mida muutes ning millega töötades on võimalik suurendada osalust märgatavalt.

Töö autor leiab, et antud uurimisteemat on vajalik ka edasi uurida. Hetkeseis nii Eestis kui ka terves maailmas on seotud palgakärbete ja pankrotiohtudega. Seega ühelt poolt on tegemist perioodiga, kus töötajad hoiavad oma töökohtadest rohkem kinni, teisalt on vähem ressursse tegeleda töötajate motiveerimiseks vajalike mitteformaalsete tegevustega.

Uurides seda, kuidas organisatsioonikultuuri arendada mitteformaalsete tegevuste kaudu ning kombineerida seda uuringutega selle kohta, mis põhjustel töötajad mitteformaalsetest tegevustest osa võtavad, on võimalik samaaegselt suurendada efektiivsust ja vähendada ressursse.

Autor näeb võimaliku uurimisobjektina teist ministeeriumi, uurimaks seda, kas sarnaste taustaga organisatsioonides mõistetakse mitteformaalseid tegevusi sarnaselt. Samuti tasub uurida seda, kas ühtivad osalemise põhimõtted. Pikemas perspektiivis kõrvutades sarnaseid uurimisküsimusi erafirmade ja avaliku sektori firmadega, on võimalik kaardistada Eesti organisatsioonikultuurides levinumad mitteformaalsete tegevuste tähtsuse arusaamad ning osalemise põhjused.

Kokkuvõte

Eestis pööratakse järjest rohkem tähelepanu organisatsioonikultuuri arendamisele. Kuid mitteformaalseid tegevusi, sh suvepäevi, korraldatakse ka ilma sisekommunikatsiooni spetsialistita ning organisatsioonikultuuri arendavate strateegiateta. Vaadates maailmaolukorda tänasel päeval on selge, et oma tegevuse juures ei tohiks kulutada ressursse ebaratsionaalselt ning kõik, mida tehakse, peaks olema läbimõeldud eesmärgiga saavutada suurimat efektiivsust. Kuna mitteformaalsete tegevuste korraldamine on organisatsioonide jaoks kulukas ettevõtmine, uurib autor mitteformaalsete tegevuste olulisust ja osavõttu.

Teooriatele toetudes on võimalik järeldada, et mitteformaalsed tegevused on olulised organisatsiooni arendamiseks. Osaledes erinevates tegevustes õpitakse kolleege paremini tundma ning luuakse häid suhteid. Organisatsiooni liikmete omavaheline isiklik kontakt tugevdab meeskonnatööd, kiirendab kommunikatsiooniprotsesse ja infolevikut. Need töötajad, kes on toimuva paremini kursis ja kes omavad rohkem informatsiooni, saavad ka oma tööalaseid ülesandeid paremini täita. Hea läbisaamine kolleegidega ja ühiste huvide ning tegevuste kombineerimine parandavad töökeskkonda. Mida parem on töökeskkond, seda rahulolevamad on töötajad oma ametikohaga. Nende töö meeldib neile, seega on suurem võimalus, et ei teki rutiini. Motiveeritud inimesed ei võõrandu tööst ja ei tunne vajadust töökohta vahetada. Hea kommunikatsioonikliimaga organisatsioonil väheneb kaadrivoolavus ning on võimalus kokku hoida uute töötajate otsimise ja välja õpetamise arvelt. Pikeneb tööstaaž ning töötajate professionaalsus nende ametikohal. Paranevad töötulemused ning suureneb kasumlikkus organisatsiooni jaoks. Keskkonnas, kus ei ole meie-tunnet, ei korraldata mitteformaalseid üritusi ja kolleegide vahel puudub mittetöine kontakt, on vastupidine efekt.

Töötajad kui isiksused omavad erinevaid arvamusi ja huve ning seetõttu ei eelda autor, et kõik peaksid organisatsioonides mitteformaalsetest tegevustest 100%-liselt osa võtma. Siiski, kui on märgata, et osalus on suhteliselt väike ning problemaatiline, tuleb uurida, kas tegemist võib olla põhjustega, mille eemaldamisel osalus suureneb.

Autori läbiviidud uurimuse tulemusena selgub, et Majandus- ja Kommunikatsiooniministeriumis on olemas mitmeid tegureid, mis põhjustavad töötajates eelarvamusi ning hirme. Teooriale tuginedes ja tulemustest järeldades on kõige olulisem see, et organisatsioonikultuuri sümboleid mitteformaalsete tegevustena mõistetakse ühtselt.

Töötajatele on vajalik kommunikeerida läbipaistvaid sõnumeid ning näidata üles järjepidevust. Organisatsiooni liikmetele annab kõige rohkem eeskuju juhtide käitumine ja seetõttu laskub neile oluline ülesanne toetada oma alluvaid tegevustest osa võtma ning vajadusel seletada tegevuste eesmäärke.

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumis juba kasutatakse tulemustest selgunud võimalusi osaluse mõjutamiseks, kuid uurimuse põhjal selgus veel aspekte, millele tasub tähelepanu pöörata.

Organisatsioonikultuuri arendamiseks peab edastama liikmetele ühtseid väärtushinnanguid ja neid läbi tegevuspraktikate ka kommunikeerima. Kui organisatsioon arvestab oma liikmete vajadustega soodustades mitteformaalsetest tegevustest osavõttu, parendatakse organisatsiooni sisemiselt, on organisatsioon konkurentsivõimelisem ning töötab produktiivsemalt.

Summary

Employee participation in organizations informal activities (The case of Estonian Ministry of Economic Affairs and Communications)

Organizations develop their culture through variable strategies. One of them is expressed in informal activities, which are important for better organizational climate and culture.

Informal activities are expensive for organizations to organize and that is why they should be reasonable and their purpose should be clear. Also, for the good effects, which come from informal activities, it is important, that workers participate in them.

The purpose of this study is to review, how employees understand the need of informal activities, what do they think about them and why they participate. The research is based on Estonian Ministry of Economic Affairs and Communications and interviews were held with Ministry's employees.

The outcome shows that people understand the need of informal activities, but they don't understand clearly the difference between informal and formal activities. From that comes confusion and mixed feelings so informal activities may lose their purpose. The reasons for participation are not always in connection with social demographics, more important is the way people see and translate them. Also, results show many fears of participation, which can be dealt with and removed.

It is important to understand the need of informal activities, but more attention should be paid to the reasons they are held. Research is important to examine participation so trough high involvement organizational outcomes could grow.

Kasutatud kirjandus ning viited

Allik, J. (2009). *Psühholoogia keerukusest*. Tartu: Tartu Ülikooli kirjastus

Brooks, I. (2006). *Organisatsioonikäitumine. Üksikisik, rühm ja organisatsioon*. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikojas

Buchholz, W. *Open Communication Climate*.
<http://atc.bentley.edu/faculty/wb/printables/opencomm.pdf>, jaanuar, 2001.

Carmeli A. & D. Brueller & J. E. Dutton. *Learning Behaviours in the Workplace: The Role of High-quality Interpersonal Relationships and Psychological Safety*

Jian, G. & A. M. Schmisser & G. T. Fairhurst (2008). *Organizational discourse and communication: the progeny of Proteus*.
<http://dcm.sagepub.com/cgi/content/abstract/2/3/299>, mai 2009

Kangasharju H. & T. Nikko (2008). *Emotions In Organizations*. Helsinki School of Economics

Leede J. de & A. H.J. Nijhof & O.A.M. Fisscher (1999). *A Reflection on the Allocation of Responsibilities between individuals, teams and organisations*.

Maanteeameti kodulehekül, www.mnt.ee, mai 2009

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tutvustav trükis, mai 2009

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi kodulehekül, www.mkm.ee, mai 2009

McShane S. L (1998). *Canadian Organizational Behaviour*. Third Edition. Canada: McGraw-Hill Limited

Miller, K. (1999) *Organizational communication: approaches and processes*. 2nd ed. United States of America: Wadsworth Publishing Company.

Morgan, G (1997). *Organisatsiooni metafoorid*. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda

Past, A (2005). *Juhtimine ja suhtekorraldus. Meelespealilledega tass*. Tallinn: Tallinna raamatutrükikoda.

Riordan M. C. & R. J. Vandenberg & H. A. Richardson (2005). *Employee Involvement. Climate and organizational effectiveness*. Wiley Periodicals, Inc. Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com).

Robbins S. P & T. A. Judge (2009). *Organizational Behaviour*. 13th Edition. Pearson Education Ltd

Rodwell, J. J. & R. Kienzle & M. A. Shadru (1998). *The Relationships Among Work-Related Perceptions, Employee Attitudes, And Employee Performance: The Integral Role Of Communication*. Human Resource Management, Fall / Winter 1998, Vol. 37, No. 3 & 4, Pp. 277–293

Siimon, A. (2004) Organisatsioonikäitumine. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Siimon, A. & M. Vadi (1999). Organisatsioon ja organisatsioonikultuur. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus

Vabariigi Valitsuse kodulehekülg <http://www.valitsus.ee>, mai 2009

Wilkinson, Adrian (1997). *Empowerment: theory and practice*. School of Management, UMIST, Manchester, UK: MCB University Press.

Lisad

Lisa 1. Süvaintervjuu kava

Formaalsed vs mitte-formaalsed tegevused

MF tegevuste olemus

1. Mis assotsieerub Sulle, kui ütlen märksõnaks „MF tegevused MKM-is“?
 - a. Millised sõnad?
 - b. Millised sündmused?
 - c. Millised tegevused?

Uurime lähemalt MF tegevusi, kõrvutades neid formaalsetega.

2. Palun joonista kaks tulpa, pannes ühe veeru nimeks MF ja teisele formaalne tegevus. Seejärel palun lisa nendesse kategooriatesse nii palju näiteid kui meelde tuleb.
 - a. Mille alusel jagasid tabelis tegevused kahe veeru vahel?
 - Mis muudab Sinu jaoks ühe tegevuse formaalseks või mitteformaalseks?
 - Kuidas hindad lihtsust või keerulisust tegevuste lahterdamisel?
 - Milliste tegevuste juures suutsid kiiresti ära otsustada, kumma üritusega on tegemist? Milliste tegevuste juures pidid selle üle kauem mõtlema?
 - Kas Sa oled varem ürituste formaadi üle kahelnud?
 - Milliste juures?
 - Kas ja kuidas selgitad välja tegevuste formaalsuse argipäeviti?

Ühe suurema alapeatükina on vaatleme osalust MF tegevustel.

3. Olen koostanud Sulle nimekirja erinevatest tegevustest MKM-is. Palun märgi, millistest oled oma ministeeriumis töötamise jooksul osa võtnud.
 - a. Antud nimekirjas on formaalseid ja MF tegevusi. Palun märgi nende taha, kummaga on Sinu arvates tegu ning miks sellise valiku teed.
 - b. Kas mõne osaletud tegevuse juurde oskad välja tuua meeldejäävaimat?
 - Milliste juurde?
 - Mille poolest nad on meelde jäänud?
 - Mis on neist meelde jäänud?
 - c. Millised on Sinu arvates traditsioonilisemad MF tegevused?
 - Mis muudab ühe tegevuse traditsiooniliseks?
 - d. Missugused on ebatraditsioonilisemad MF tegevused?
 - Mis muudab tegevuse ebatraditsiooniliseks?
 - e. Missuguseid tegevusi osa võtmiseks eelistad, kas traditsioonilisemaid või ebatraditsioonilisemaid?
 - Palun töö näiteid.
 - Mille pärast selliseid valikuid teinud oled?
4. Eelnevalt märkisid linnukesi tegevuste taha, kus osalenud oled. Mis on need põhjused, mille pärast Sa just neil osalenud oled?

- a. Mille põhjal valid tegevusi, kus osaleda?
5. Kui palju oled arutanud MF tegevustel osalemise temaatikal kolleegidega?
 - a. Milliste tegevuste üle olete arutanud?
 - b. Mille üle peamiselt arutatakse?
 - c. Kas teatuid MF tegevusi peetakse oluliseks või ebaoluliseks?
 - Milliseid?
 - Kuidas on olulisus ja ebaolulisus tekkinud?
 - d. Millised seisukohad ning arvamused on erinevate tegevuste kohta MKM-is liikvel?
 - e. Kui palju esineb seda, et kollektiivselt otsustatakse osaleda või mitte osaleda?
 - Kas oskad tuua näiteid mõne tegevuse kohta, kus kollektiivselt on otsus tehtud?
 - f. Mis võiksid olla need põhjused, mille pärast MKM-lased MF tegevustel osalevad?
 - g. Missugune on jäänud mulje selle kohta, mida Sinu kolleegid arvavad MF tegevustest?
6. Kui suurt rolli mängib Sinu jaoks see, kes kolleegidest MF tegevusel plaanib osaleda?
 - a. Kas enne tegevusele registreerimist arutad kellegagi MKM-is osalemise üle?
 - Milliste tegevuste üle kolleegidega minemise või mitte minemise üle arutad?
 - Milliste tegevuste puhul sagedamini oma osalust kolleegidega kooskõlastad?
 - Mille pärast?
 - b. Kui palju oled lähtunud kolleegide plaanidest tegevusele minna või mitte minna?
 - c. Kas Sul on välja kujunenud kindel seltskond, kellega tegevustel koos käite?
 - Kui palju inimesi sellesse seltskonda kuulub?
 - Milliste osakondade töötajad sellesse seltskonda kuuluvad?
 - Kui kaua oled sama seltskonnaga koos tegevustest osa võtnud?
7. Tegevuste korraldusliku poole pealt on väga huvitav see, kui palju oled Sina kokku puutunud MKM-is tegevuste korraldamisega?
 - a. Kui palju Sul on isiklikke kogemusi?
 - Millistel üritustel?
 - b. Mis oli Sinu roll nende korraldamisel?
 - Kas Sa olid seotud etteastetega?
 - Ürituse koha organiseerimisega?
 - Sisulise poole pealt?
 - c. Mis on olnud Sinu eesmärk ürituste korraldamise?
 - Mida Sa oled soovinud saavutada?
 - d. Kuidas jäid kogemusega rahule?
 - Milliseid positiivseid ja negatiivseid asju oskad seoses korraldamisega välja tuua?
 - Kas kogemus ajendab edaspidi korraldama või mitte?
 - e. Kui ei ole kogemust, siis miks?
 - Kas sooviksid seda saada?
 - Mis on ürituste korraldamisel positiivsed ja negatiivsed pooled?
8. Mida Sa muudaksid, et MF tegevused oleksid Sinu jaoks atraktiivsemad?
 - a. Korralduslikult?

- b. Teavitamise poole pealt?
 - c. Sisulise poole pealt?
 - d. Kuna Sulle ei meeldi need asjad tegevustega seoses?
9. Mille jätkasid MF tegevuste juures samaks?
- a. Kuna see on hea?
 - b. Sest see töötab?
10. Mida arvad teemapidudest?
- a. Kas ja kuidas teemapidu mõjutab Sinu osalemist?
 - Mille tõttu teemapeo suhtes on arvamus välja kujunenud?
 - b. Kas teemapidu mõjutab osalemist Sinu kolleegide seas?
11. Kui palju loeb osalemise puhul teate või kutse atraktiivsus?
- a. Millised on atraktiivsed teated?
 - b. Millised on ebaatraktiivsed teated?
 - Palun too mõne atraktiivse ja ebaatraktiivse teate kohta näidet?
 - c. Kas oled mõnel üritusel hea teate tõttu osalenud?
 - Millisel?
 - d. Kas oled mõnel üritusel halva teate tõttu osalemata jätnud?
 - Millisel?
 - e. Millise reklaami pärast osaleksid ja millise pärast jätaks osa võtmata MF tegevustest?
 - Mille pärast Sa tegevusest jätkasid osa võtmata?
 - f. Milles peitub hea teate edastamise tõhusus?
 - g. Kas on esinenud infot, mis on töötanud vastupidiselt eesmärgile ehk pigem ebameeldiva kui kutsuvana mõjunud?
12. Milliseid kanaleid pidi eelistada saada informatsiooni MF tegevuste kohta?
- a. Miks?
 - b. Missugused on erinevate kanalite eelised? Mis miinused?
 - c. Millise kanali kasutamine on tegevustest teavitamise puhul Sinu arvates sobimatu või ebaratsionaalne?
 - Kas oskad tuua näidet selle kohta, kus tegevuse reklaam oli edastatud vale kanalit pidi?
13. Kui palju oled kokku puutunud ürituste töögrupi tegevusega?
- a. Mida Sa nende kohta oskad rääkida?
 - Kas Sa oskad öelda, kaua nad tegutsenud on?
 - Kas ürituste korralduslikus pooles on sellega seoses midagi muutunud?
 - Kuidas hindad osalejana ürituste töögrupi korraldamist?
 - Kas üritused on muutunud?
 - b. Kas töögrupp töötab Sinu arvates infokanalina? infokanalile
 - Kui tõhusaks töögruppi infokanalina hindad?
 - Kas töögrupp võiks töötada infokanalina rohkem?
 - Kuidas?

Räägime taas MF tegevuste olemusest.

14. Mida tähendavad MF tegevused Sinu jaoks?
- Missugune on Sinu arvamus MF tegevustest?
 - Millisena vaatleksid MF osaluse positiivseid ja negatiivseid aspekte?
15. Kui palju oled selle peale mõelnud, mis tähtsus on MF tegevustel organisatsiooni arendamisele?
- Mis Sa arvad, mida annab MF tegevuste korraldamine MKM-ile?
 - Kuidas tundub, kas MF tegevused on MKM-ile midagi andnud?
 - Mil määral motiveerib MF tegevuste olemasolu töötamist MKM-is?
 - Mida annab MF üritustes MKM-i töötajatele?
 - Mis Sa arvad, mida annab Sulle MF tegevustest osalemine?
 - Mida oled saanud?
 - Millist laadi hüvesid?
 - Materiaalseid?
 - Emotsionaalseid?
 - Intellektuaalseid?
 - Sotsiaalseid?
 - Millist loodad saada MF tegevustest?
 - Materiaalselt?
 - Emotsionaalselt?
 - Intellektuaalselt?
 - Sotsiaalselt?
 - Kuidas see kasu Sinu jaoks avaldub?
 - Milliseid hüvesid saad lisaks nimetatud kasudele MF tegevustest osalemisest?
16. Kui sageli oled tundnud seda, et MF tegevused on Sinu jaoks kohustuslikud?
- Milliste tegevuste puhul oled seda täheldanud?
 - Kuidas on kohustuslikkus Sinu jaoks avaldunud?
 - Kuidas oled sellises olukorras reageerinud?
 - Milliste tegevuste puhul on kohustuslik osavõtt õigustatud? Milliste puhul mitte?
 - Kas on olnud tegevusi, mille puhul nende kohustuslikuks muutmine on tulnud kasuks?
 - Milliseid?
 - Kuidas on vastupidise efektiga, kui on muudetud tegevus kohustuslikuks, aga see pole kasu toonud?
 - Milliste tegevuste juures see välja on tulnud?
 - Kui palju on üritusi nimetatud kohustuslikuks, millel Sa osaleda ei soovi/ pole soovinud?
 - Millised need tegevused on?
 - Mis emotsioonidega Sa neist tegevustest osa võtad?
 - Kas on esinenud seda, et vastumeelselt kohustuslik tegevus on osutunud positiivseks kogemuseks?
 - Millise ürituse puhul oled seda täheldanud?

Teen ettepaneku vaadelda MF tegevuste kommunikatsiooni osakondade tasandil.

17. Kui palju organiseeriti MF üritusi osakonnasisiselt?
- Milliseid?

- Kas te käite koos sünnipäevadel?
 - Katsikutel?
 - Soolaleivapidudel?
 - Organiseerite omavahel jõulude või uue aasta tähistamisi?
 - Teete omavahel kingitusi?
 - Midagi veel?
- b. Kes neid korraldab?
- c. Kuna neid peetakse?
- d. Kus?
- e. Kuidas nende korraldamiseks ideed sünnivad?
- f. Kas oskad öelda, kui palju orienteeruvalt neil üritustel osaleb?
- 18.** Kas ja kui palju organiseeritakse osakondadevahelisi üritusi ilma ministeeriumi korraldamiseta?
- a. Milliseid?
- b. Kelle vahel?
- c. Kui palju neist osa võetakse?
- d. Kas sellistest tegevustest tuntakse osakonnas vajadust?
- Miks?
- e. Kuidas sellised MF tegevused on tekkinud?
- 19.** Kuidas MF tegevused osakonnas jutuks tulevad?
- a. Läbi milliste kanalite/viiside te nende üle arutlete?
- Kui palju räägitakse neist osakonnakoosolekutel?
 - Kui sageli teie osakonnakoosolekud toimuvad?
 - Kui palju meili teel?
 - Kas kasutate listi?
 - Kui palju on esinenud seda, et koridori peal kohtudes?
 - Kui palju räägite vabade hetkedel?
- b. Kui palju MF tegevustest Sinu osakonnas räägitakse?
- Palun hinda, kas Sinu jaoks räägitakse osakonnas MF tegevustest piisavalt?
- 20.** Kas teil on kujunenud osakonnas tegevuste suhtes ühtne seisukoht või ollakse erinevatel arvamustel?
- a. Millised arvamused/seisukohad Sinu osakonnas valitsevad?
- b. Kuidas need kujunenud on?
- Kas on välja kujunenud ka kõneisikuid?
 - Kui palju nad mõjutavad osalust?
 - Kuidas?
- 21.** Missuguse hindegala 10-ne palli süsteemis hindaksid oma osakonnasisest infovahetust ning koostööd?
- a. Millisel määral tunnetad oma osakonnasisest ühtsust?
- Kas teil on osakonnas kujunenud kambavaim?
 - Kas ühtne on terve osakond, või on kujunenud erinevad suhtlusgrupid?
- 22.** Missugune on Sinu arvates omavaheline seos MF tegevustel osalemise ning osakonnasisese suhtluse vahel?

- a. Kuidas mõjutab osalus MF tegevustel osakonnasisest suhtlust?
 - Mida see mõjutab?
 - b. Kas oskad välja tuua konkreetseid juhtumeid, mille tulemusel osakonnavaheline suhtlus on MF tegevustest mõjutanud?
 - Kui palju on esinenud näiteks sellist olukorda, kus Sa ise ei ole olnud innustatud osalemaks MF tegevuses, kuid osakond on Sind mõjutanud seda tegema?
 - Või on esinenud vastupidist efekti?
 - Kas MF üritustel osalemine on muutnud osakondadevahelist suhtlemist paremaks või halvemaks?
 - Mil määral?
23. Kuidas paiknevad Sinu osakonna töötajate ruumid MKM-is?
- a. Kui palju töötajatest asub üheskoos ja lähestikku?
 - Kui paljud on eraldi?
 - Kui kaugel on need töötajad, kes asuvad osakonnast kaugemal?
 - Missugusel määral suheldakse eraldi paiknevate töötajatega?
 - Millisel määral kaasatakse eraldiseisvaid töötajaid tegevustesse?
 - b. Kui oluline on Sinu jaoks see, kus Su osakonna töötajad MKM-is asuvad?
24. Kas Sinu arvates on seos üheskoos paiknemise ning MF tegevustest osalemise vahel?
- a. Missugune see seos Sinu arvates on?
 - b. Mida arvad osakondade paiknemisest MKM-is?
 - Millised seoseid oskad välja tuua?
 - Kas ja kui palju miski häirib või ei häiri miski?

Räägime kahest tegevusest lähemalt. Nimelt aastaraamatu koostamisest ning jõulupeost. Vaatame tagasi eelnevalt täidetud tabelit selle kohta, kas Sinu jaoks aastaraamat ja jõulupidu on MF või formaalne tegevus.

25. Palun räägi mulle, mille pärast jõulupeole sellise formaadi määrasid.
- a. Missugused on need tunnused, mille pärast jõulupeole sellise formaadi andsid?
 - b. Missugused mõtted ja assotsiatsioonid seostuvad Sulle jõulupeoga?
 - c. Mitmel MKM-i jõulupeol osalenud oled?
 - d. Mida arvad jõulupeost kui MF üritusest?
 - Mis on Sinu jaoks jõulupeo tähtsus?
 - Kas see on Sinu jaoks tähtis tegevus?
 - Milline jõulupidu Sulle eriti säravana meelde tuleb?
 - e. Kas Sa osalesid 2008. aasta MKM-i jõulupeol?
 - Mida arvad sellest üritusest?
 - Mida positiivset ja mida negatiivset jõulupeo kohta välja tuua oskad?
 - Mille tootsid eraldi välja?
 - f. Kas osalesid jõulupeo korraldamisel?
 - Milline roll Sul seal oli?
 - Kas osalesid vabatahtlikult?

- g. Kas Sul on tekkinud ideid, mida saaks jõulupeo korraldusel kasutada?
 - Koha kohta?
 - Aja kohta?
 - Jõulupeo sisu ja tegevuste kohta?
 - Esinejate kohta?
 - h. Kas töötajad peaksid jõulupeo korraldamisel kaasa lööma? Miks?
 - Kas Sina sooviksid jõulupeo korraldamises kaasa lüüa?
 - Mida Sa seal sooviksid teha?
 - i. Kas oskad välja tuua aspekte, millega on jõulupidude korraldamisega halvasti tehtud?
 - Milliseid näiteid on Sul meeles?
 - Miks neid näiteid välja tõid?
 - Keda ja kuidas need negatiivsed aspektid mõjutanud on?
 - Kuidas need on Sulle mõjunud?
 - j. Millised on Sinu jaoks ideaalse jõulupeo tingimused?
 - Kuidas ja miks nad peo ideaalseks muudaks?
- 26.** Palun räägi mulle, mille pärast aastaraamatule sellise formaadi määrasid.
- a. Kas tunnend selget piiri aastaraamatu formaadi määramisel?
 - Kui piiripealne aastaraamatu formaat on?
 - Mis muudab aastaraamatu piiripealseks?
 - b. Missugused on need tunnused, mille pärast aastaraamatule sellise formaadi andsid?
 - c. Missugused mõtted ja assotsiatsioonid seostuvad Sulle aastaraamatuga?
 - d. Kui palju ja millisel määral oled aastaraamatuga kokku puutunud?
 - e. Kas Sa osalesid 2008. aastaraamatu kokku panemise protsessis?
 - Milline oli Sinu sisend?
 - Mis Sa arvad, mida Sinu osalus muutis aastaraamatu projekti kujunemisel selleks, mis temast kokkuvõttes sai?
 - f. Kuidas jäid rahule eelmise aasta aastaraamatuga?
 - g. Mida muudaksid seoses aastaraamatuga?
 - Mille jätaksid samaks?
 - h. Milline oleks ideaalne aastaraamat?
 - Kuidas ja miks need võtted aastaraamatu ideaalseks looksid?
- 27.** Kui peaksid võrdlema aastaraamatut ning jõulupidu MF tegevusena, siis millised sarnasused tootsid välja?
- a. Millised erinevused?
 - b. Kuidas hindad kummagi tähtsust organisatsiooni jaoks?
 - c. Kuidas hindad nende tähtsust MKM-laste jaoks?
 - d. Kuidas hindad kummagi tähtsust enda jaoks?

Taustinformatsioonina küsin üle

- 28.** Kui kaua ja millistel positsioonidel oled MKM-is töötanud?
- 29.** Kui vana Sa oled ja millise eriala haridusega Sa oled?

30. Kui palju oled MF tegevuste valdkonna teemadega varasemalt kokku puutunud?

- a. Näiteks teistes organisatsioonides?
- b. Üritusi korraldanud?
- c. Üritustel osalenud?
 - Millistel üritustel?
 - Mis on olnud teiste organisatsioonide ürituste positiivsed ja negatiivsed pooled?

31. Kas Sul on lisaküsimusi seoses MF tegevustega?

- a. Soovid midagi lisada?
- b. Palju oled kokku puutunud teiste organisatsioonide tegevustega?
 - Milliseid peamisi erinevusi neis välja tootsid?

Suur tänu Sinu head mõtete ja aja eest. Sinu mõtted olid väga huvitavad ja aitavad seda teemat paljuski edasi arendada.

Lisa 2. Jõulupeo küsitlus

Palun märgi ristikesega sobivaima variandi juures olevasse kastikesse

1. Kas käisid 2008. aasta jõulupeol?

Jah ☐

Ei ☐

2. Kui Sa ei käinud, siis millised olid põhjused? (võid valida ka mitu varianti)

Kuupäev ei sobinud ☐

Liiga vara (jõuludeni liiga palju aega) ☐

Ristus teise tähtsama üritusega ☐

Kellaaeg ei sobinud ☐

Jõulupidu peaks olema kohe peale tööd ☐

Mulle ei meeldi stiilipeod ☐

Mulle ei meeldi stiilipeo teemana maskiball ☐

Mulle ei meeldi käia sellistel üritustel ☐

Muu (palun täpsusta)

3. Milliseid tundeid tekitavad Sinus stiilipeod?

Ei meeldi ☐

Meeldivad ☐

Mulle ei loe, kas on stiilipidu või mitte ☐

4. Millise kanali kaudu kuulsid jõulupeost?

Intranet ☐

☐

Kolleeg

Ürituste töögrupi liikme käest

☐

Üldlist

☐

Koosolek

☐

Üldkoosolek

☐

Osakonnakoosolek

☐

Talituse koosolek

☐

Muu koosolek (palun täpsusta).....

5. Kas jõulupidu on Sinu jaoks oluline?

Ei

☐

Jah

☐

Ei oska öelda

☐

Muud MKMi üritused meeldivad rohkem

☐

Võimaluse korral palun täpsusta, millised

6. Kas jäid jõulupeoga rahule? (võid valida ka mitu varianti)

Ei

☐

Peo söögid ja joogid ei maitsenud

☐

Õhtukava oli ebameeldivalt üles ehitatud

☐

Tegevusi oli liiga palju

☐

Bänd ei haaranud kaasa

☐

Ruumi oli liiga vähe

☐

Muu (palun täpsusta)

☐

Jah

☐

Palun too välja, mis Sulle selle aasta jõulupeol meeldis

.....
.....

7. Kas Sa oled käinud ka eelnevatel aastatel MKMi jõulupidudel?

Ei, see oli esimene kord

☐

Jah

☐

8. Kui oled ka varem käinud MKMi jõulupidudel, kuidas võrdleksid erinevaid aastaid?

Iga kord on väga tore olnud

☐

Seekord oli parem pidu kui eelmistel aastatel

☐

Eelmistel aastatel on olnud parem

☐

Võimaluse korral palun täpsusta, mis Sulle eelmistel aastatel rohkem meeldinud on või mis sellel aastal rohkem meeldis

.....
.....

9. Mida arvad osalustasust jõulupeol?

Ei taha seda maksta ja seepärast ei tulnud

☐

Maksan, sest tean et saan vastu rohkem

☐

Kaaslastel võiks olla sama hind

☐

Muu (palun täpsusta)

10. Tahan midagi öelda seoses jõulupeoga

.....
.....
.....

Olen

Naine

☐

Mees

☐

Minu vanus on aastates

...-25

☐

26-30

☐

31-40

☐

41-55

☐

55-...

☐

MKMis olen töötanud aastates

.. – 1

☐

1 – 3

☐

3 – 5

☐

5 – 7

☐

7 – 12

☐

12 - ...

☐

Täna vastamast.

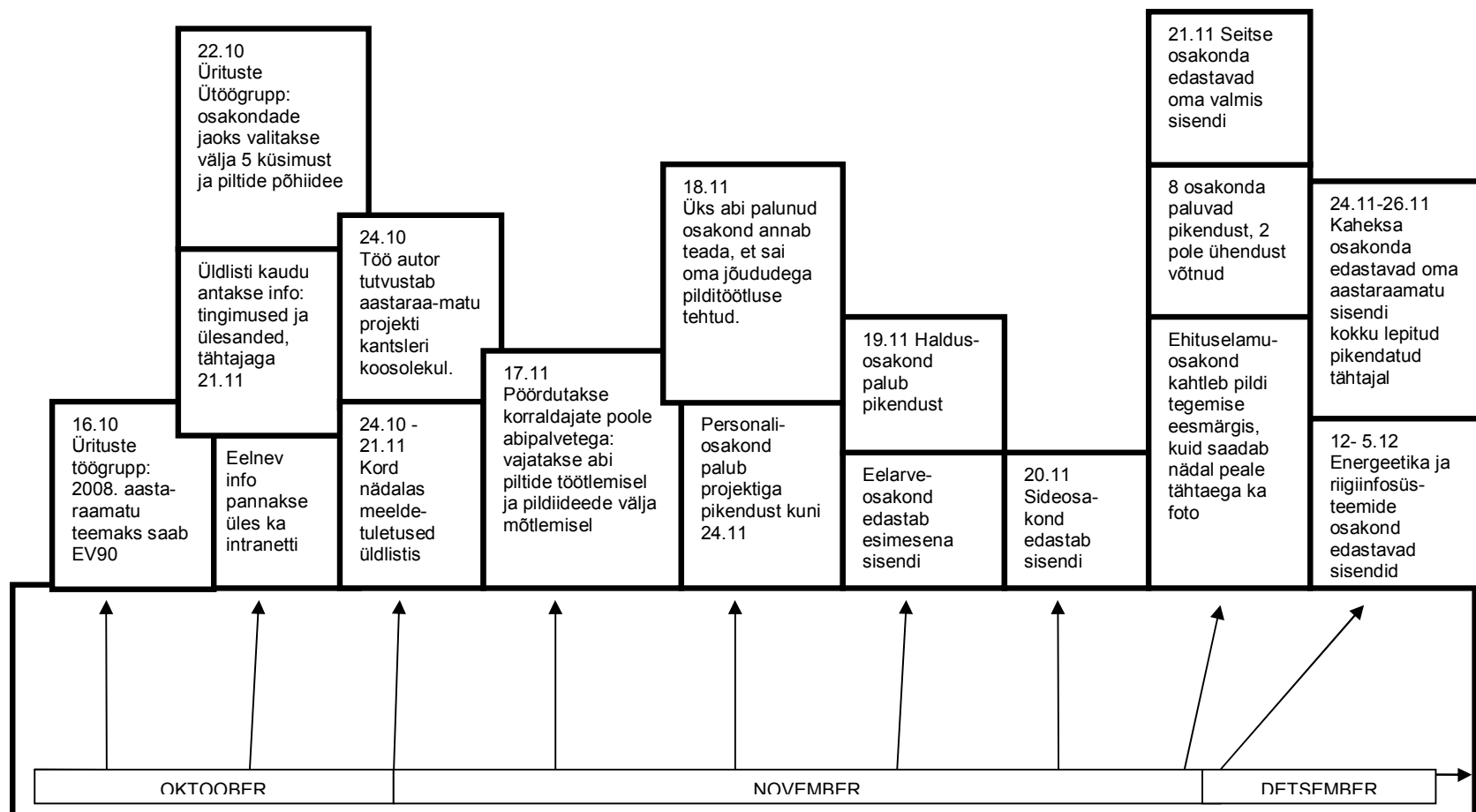
Palun prindi see küsimustik välja, täida ära ja vii enne neljapäeva (8.01) tööpäeva lõppu meie administraatori kätte või too minu kabinetti 212.

Ette tänades ja kõike parimat soovides,
Piret Pärn
Sisekommunikatsiooni peaspetsialist
Tel. 364

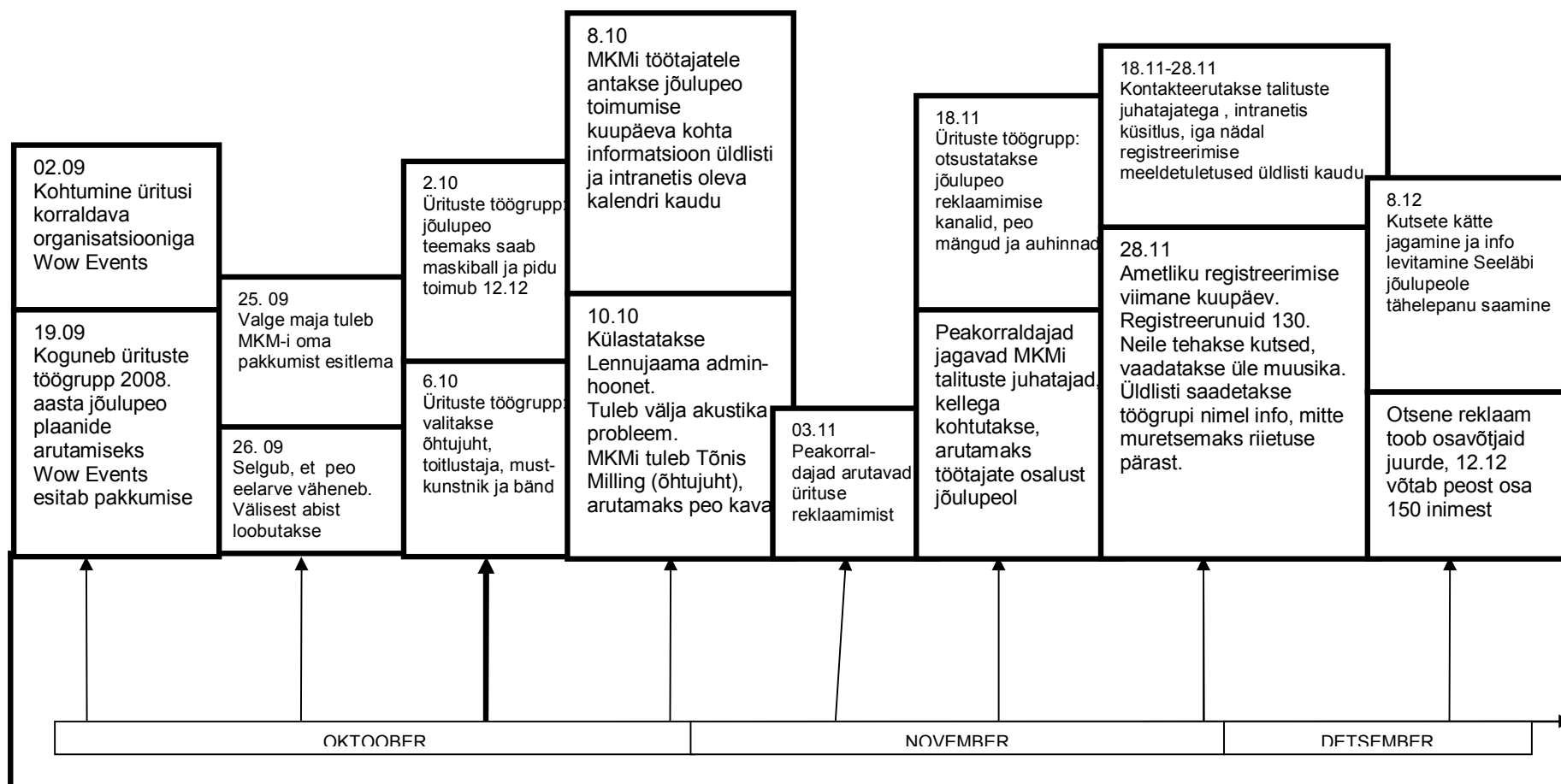
Lisa 3. Tegevusi süvaintervjuu juurde

Tegevus	Osalenud?	MF/F
Aasta alguse tervitusüritus Aatriumis		
Aastalõpu koosviibimine		
Aastaraamat		
Arendusmeeskond		
Avatud uste päev		
Fotovõistlus		
Heategevuslik korjandus ja müük		
Juhtkonnakoosolek		
Kantslerikoosolek		
Kevadüritus		
Kinoõhtu		
Konkursid		
Koolitused		
Koosolek		
Lastejõulupidu		
Majasisesed koolitused		
Ministrikoosolek		
Osakonna väljasõidud		
Osakonnakoosolek		
Partnerpäev		
Planetaarium		
Spordivõistlused		
Suvepäevad		
Talgud		
Talitusekoosolek		
Talvepäevad		
Teatrikülastused		
Täiskasvanute jõulupidu		
Töögruppide koosolek		
Töötoad (keraamika)		
Uisutamine		
Uute töötajate infotund		
Ürituste korraldamise töögrupp		
Kohtumised		
Osakonna päev		

Lisa 4. Aastaraamatu koostamise protsess



Lisa 5. Jõulupeo korraldamise protsess



Lisa 6. Transkriptsioonide analüüs

Põhi-kategooria (PK)	Mitteformaalsete tegevuste tunnetamine
Ala-Kategooria (AK)	Assotsiatsioonid MF tegevustega
1MN	Igapäevane töö. Selles suhtes ütleme, et no kui Sa nii-öelda üritad oma iga liigutuse formaalseks teha, siis ei saaks nii väike väike organisatsioon teha nii palju ülesandeid nagu ta on planeerinud/.../Ma ütleks et tegevused on mitteformaalsed eksju, aga tulemus on lõpuks formaalne/.../. Tegelikult õigusloome demokraatia peaks toimuma hästi palju bürokraatliku väljundina. Nii väikese riigi puhul aga ei saagi ta olla bürokraatlik vaid peabki olema hästi paindlik. Sa ei saagi, kui bürokraatlikud mängureeglid paika panna, siis Sul ei ole seda ressursi, mis bürokraatiat järgiks. Peab olema paindlik, et mitteformaalselt formaalset asja luua.
2MP	Need mis ei ole seotud põhitegevusega. Noh- vaba aeg. Mis veel võib olla/.../Noh üldiselt kooskäimised kus võib-olla ei ole otseseid töökoosolekuid, mingisugused tähtpäeva tähistamised.
3MN	Ämn, väljasõidud. Sellised. Ämn, ütleme jah, et sellised väljasõidud kuskile rohelusse, kus on mingid väikesed koolitused. Ja siis need arutelud, üldhuvitavatel teemadel.
4NP	/.../et seda ei ole rahastatud MKM-i poolt. See on selline vabatahtlik, rohkem selline sisemine soov saada kokku kolleegidega, teha midagi. On ta siis nüüd käsitööline või puude istutamine või midagi sellist. (mõttlikult) mitteformaalne MKM-is?! See oli see koristamise aktsioon, minu mõistes. Inimesed olid vabatahtlikud, kogu MKM ei maksnud. Sai siis ka kasutegurit, mitte ainult MKMi inimesele, vaid ka ühiskonnalele- kogukonnale/.../Kas või see ürituste töögrupid. See on ka mitteformaalne üritus, tulevad erinevad inimesed erinevast osakonnast. Natuke lobisevad, aga asjal on oma jume siiski olemas. Nii, et see on siis minu jaoks mitteformaalne. Seal on esiteks erinevas vanuses inimesed, erineva kogemusega inimesed, erineva eriala tasemega kas või et. Mõni on aktiivne, paneb lihtsalt kas või sellest, et tal on energiat palju. Aga siis on noh, kellel on natuke rohkem kogemust, et (mõttlikult) ämn, see ei pruugi niimodi minna ja et siis nagu tasakaalustab seda. Ja siis leitakse kirik keset küla.
5NP	No kõik üritused, mis ei ole tööga seotud.
6NN	Kui töö ajal ja ministeeriumi vahenditest tehakse, siis tunduvad need formaalsed olevat. Mitteformaalsed tegevused (sellele sõnale mõeldes) on ma ei tea kui keegi mingit tüdrukut moosib või vastupidi (<i>muigab</i>). Või mingisuguseid õhtusi koosviibimisi mingi suvalise seltskonnaga organiseeritakse ISE (<i>rõhutatult</i>).
7NN	Suvepäevad. Sünnipäevade pidamine, ma ei tea isegi rohkem ei tule ette, suve- ja talvepäevad pigem tulevad ette.
8NP	Et see on vabatahtlik, mingil määral vabast ajast. Mmm, no heategevusüritused assotsieeruvad esimesena. Nagu me teinud oleme, talgud ja näiteks mingid matkad või no kepikõnd nagu meil nüüd tuleb (<i>muirates</i>). Sellega isegi assotseerub see, kui me näiteks piparkooke käisime küpsetamas. Et selline täiesti omaalgatuslik, mis ei ole nagu nii kindlates reeglites nagu mingid kindlad üritused või nii.
9MN	Mitteformaalsed. Võibolla et MF üritusi on olnud, aga viimasel ajal mitte eriti. Kuidagi nii ära vajunud. Ma pean silmas seda, mis töökaaslastega vabamas õhkkonas oleme ette võtnud. Ma ei tea, kuidagi on ära vajunud. Side on kadunud inimeste vahel. Kuidagi ei teki sihukest kambavaimu, et tahaks ka peale tööd inimesed koos olla. Kambavaim on kadunud. Et miks on kadunud? Sellepärast et ühisüritused on ära kadunud, puudub initsiaator või käivitaja ja siis ei tekigi sellist olukorda, kus keegi midagi teeks. Selles mõttes, et mu enda tegevus on nii sisuline, et. No mingil määral võiks olla midagi. Ma olen kompenseerinud selle muude tegevustega väljaspool MKMi, mitte töökaaslastega.
10NP	Klassiõhtu, disko, trennid jõusaalis, meeldivad suhted kolleegidega.

AK	Mitteformaalsete ja formaalsete tegevuste piiri tunnetamine	
	Formaalsete tegevuste tunnused	MF tegevuste tunnused
1MN	<p>Dokumendihaldus, kõik mis on ametlikust dokumendi haldussüsteemist lähtuvad toimingud, need on formaalsed. Need on mis nagu GoPro, tööplaani infosüsteem, ELIS. Ämn, siis on nagu teatud tingimustel on formaalne tegevus ka inbox meilis /vaikus/. Seda nii-öelda. Vat meilibox seal on nagu kaheks, MF ja F. Formaalne selle poolest et need on need ja need asjad, mida Sa produtseerid majast välja. Mida võidakse võtta nii öelda kirjalikus vormis mingi tõendav dokument.</p> <p>Minu jaoks on kõik formaalne see, millel on mingi õiguslik tagajärg. No osakonnakooslek kui mingit väga selget asja on vaja teha, mingi tööplaani täitmine või midagi. See on formaalne, mina annan ülesandeid ja saan tagasisidet ülesannete täitmisest.</p>	<p>Maja ringis ka, et kohtumised, mida ei protokollita, millel ei ole nagu õiguslikku alust, mis ei ole ministri käskkirjaga loodud, ei ole kantsleri käskkirjaga, kõik need lähevad MF tegevuste alla. Millel ei ole põhimäärust tulenevalt käskkirjast, need on kõik mitteformaalsed. Nii öelda töö kui abivahendiks nii-öelda formaalse saavutamiseks.</p> <p>Millel ei ole õiguslikku tagajärge on nii-öelda (paus), MF.</p> <p>Aga kui on mingi, kuulge sõbrad, täna on mingi sünnipäev, väike tordiams ka ja onju osakond koos. Talitusekoosolekul sama asi. Ja töögruppidel ka. Oleneb mis seal tehakse. Kui midagi tööalast ei formuleeru, siis läheb see MF alla.</p>
2MP	<p>Ei ma oska siin rohkem midagi selgitada, lihtsalt nii nagu ma enne ütlesin, F minu jaoks on see mis on seotud põhitegevusega.</p>	<p>MF mis noh nagu käib kõik sinna [<i>põhitegevuste</i>] juurde.</p>
3MN	<p>Sisuliselt on see, et mis siin ühine joon on, on see, et nad on suunatud ikkagi mingit pidi ministeeriumi töö või siis inimeste juhtimisele. Kus Sa ikka arutad mingisugust kokkureetset probleemi või olukorda, mis ministeeriumis on välja kujunenud.</p>	<p>Sisuliselt on mitteformaalne selline mittetöine tegevus, kus inimesi nähakse ka teise nurga alt.</p>
4NP	<p>Formaalne on minu jaoks kõik hästi ametlik ja kohustuslik ja enamus kordadel üritatakse sellest ära slikerdada, sest noh, töö vajab tegemist Minu jaoks ta assortseerub kohe, et oli mingi strateegia läbi arutamine, üks asi jälle. Jälle oli mingi töögrupp. Taas saadeti mind sinna. Kohustuslik. Siis tuli sinna see CAF, keegi meist ei tahtnud minna. Siis tuli käsk- mine! Järelikult tuleb formaalne (muigab). [kevadüritusest] Et kuigi jah, pane ennast kirja vabatahtlikult, aga ma leian, et see on siiski formaalne üritus. Seal arutatakse strateegiat, seal tutvustatakse strateegiat, seal õnnitletakse pikaajalisi töötajaid, juubilare või noh kõiki sellist, mis on asutuse jaoks hästi oluline. Ametlik samm, käepigistus, ametlik tunnustus/.../ selles mõttes on ta formaalne, misest et vabatahtlikuna paned kirja.</p> <p>Juhtkonna koosolek?! Jumalast formaalne! No see ongi see, et üks peab kõnet, siis istuvad kõik tähtsad inimesed lipsustatult seal, konkreetsel kellaajal, räägitakse konkreetset juttu. Keegi ei lobise, arutatakse töö asju.</p> <p>Tähtjad olid seal. [<i>Kas tähtjad muudavad tegevuse formaalseks?</i>] Vähemalt sel juhul ta küll oli, et no... igast osakonnast oli vaja, osakond on väike. Siis on teada, kes meil on need niiöelda aktivistid. Nii, tähtjad on olemas, siis sa ju pead</p>	<p>No selle eest ju makstakse. Minu eest makstakse./.../</p> <p>Töö ajast, eriti veel kui kuhugi välismaale saadetakse. Seal ei ole valiku küsmustki.</p> <p>Vastla värk. Kuigi siin noh natukese MKM oli vist oma rahakoti raudasid vist avanud, aga sellegi poolest oli sihuke vabatahtlik, kes tahtis jää peale minna.</p>

	muidu osakonna alt. Ja raamat trükitakse ära, kuidas seal osakonda siis ei ole... järelikult formaalne. Nii, minu loogika (<i>naerab</i>).	
5NP	Talvapäevade puhul on näiteks see, et kõik nad on ju vabatahtlikkuse alusel osalemine , et kui sul on ametlik üritus, siis sa oled kas kohustatud seal osalema või seda ette valmistama , aga see on selline üritus, mis on lihtsalt kollegidega mõnusalt aja veetmine.	Ta ei ole tööülesannete täitmiseks oluline tegevus.
6NN	No nad organiseeritakse juhtkonna poolt. Meil on heaks kiidetud, meil on mingi tööine eesmärk. Nad kasutavad mingit ressursse, mis ei ole inimeste enda omad. No ma arvan, et neid mida ma ikka oma tööplaanis kavandame ja oleme välja mõelnud, on see ju mingil põhjusel. Kas see siis õnnestub või mitte. Kas siis tunnustada kedagi või või või üritada nad kokku viia või no mingit suhtlemist aidata, et no see läheb ikka sinna formaalse kanti. Kui asi on ikka sügava organisatsiooni arendamise eesmärgiga tehtud.	No kui need on osakonna enda initsiatiivil, on need ikka väga mitteformaalsed , kuigi nad ise ei pruugi seda mõelda. Ja kui me kuskile juhtkonnaga läheks, siis seda sügaval tõisel eesmärgil. Meie vaba aega küll veetma ei lähe koos. Selles mõttes ma mõtlen, et igal inimesel peab olema oma isiklik elu ja see ei saa olla tööelu. Et kindlasti on see piir ka, et ma ei arva, et formaalne asi ei ole kindlasti koos aja veetmine. Kui väljasõit on tööalane, on see pigem formaalne. Kui inimesed saavad kokku peale töö aega, et minna kanuuga sõitma, siis on ta puhtalt eksole mitteformaalne. Kui töö ajal, ministeeriumi poolt osaliselt kinni makstud, või täies osas, siis ta lihtsalt ei saa olla mitteformaalne. Kui kujutame ette olukorda, et nädalavahetusel minnakse kanuuga sõitma ja arutatakse seal tööasju. Kui me selleks raha ei anna, siis kõlab see kahtlaselt (<i>naerdes</i>). Siis ma arvan, et asutusel on probleem. Kui inimesed ei suuda lõõgastuda ja tööst välja tulla (<i>naerdes</i>). Täiesti ebanormaalne. [<i>Jõulupeol räägitakse ka tööasjades</i>] Jõulupidu ongi minu jaoks täiesti formaalne üritus. [<i>Aga näiteks eelmised suvapäevad. Ministeeriumi rahastamist ei olnud</i>] No see oli ju tööpäeval. Põhimõtteliselt on see ikka suur ressurss, mis sinna alla on pandud (<i>muirates</i>).
7NN	No ühed on ikka selles mõttes kus keegi esineb, nad on ikka F, tullaks kohale, see on nagu MKMiga, see fookus on nagu MKMis ütleme/.../ Aga sellel F on see, et see ministeerium on nagu see fookus. See on nagu ministeeriumi tegevuste ümber/.../MF on tegevused mis nagu ei ole otsene töö, ütleme siis laua taga istumine. Et kui härra minister tuleb ja räägib. No siin ei saa olla midagi, minu suhtes ministriga ei ole sellised, et ma saaks öelda, et heiparalla, et... Kas nagu tööga seotud või mitte tööga seotud ja seal on nagu mingi tunnetuslik piir kus sa nagu tunned seda F nõ F sellega, et kui sa lähed üritusele siis sa nagu tunnetad, et oled ametnik, MF on see kus ma lähen nagu inimene ja see minu postisioon, amet ja töökoht ei oma seal nagu tähtsust.	Kevad- ja suvapäevad ja talvapäevad ja sünnipäevad, need on seal on fookus nagu nendel inimestel kes koos töötavad majandus ministeeriumis aga nende puhul on see, et nagu see tegevuse sisu käib ikkagi ümber MKMi mingi noh töötajate tunnustamine, strateegiate tutvustamine, see on nagu põhimõtteliselt nagu see väline külg, kõik istuvad ja keegi esineb ja siis järgmine esineja ja noh sihukesed F reeglid, et MF on see kus inimesed tulevad ja lihtsalt on ja see, et inimeste kooslust ühendab see, et nad ka MKMis nädala sees töö käivad, see on nagu teisejärguline.
8NP	Minu jaoks need sisetunde järgi formaalsed.	Võibolla on jäänud lihtsalt see üldmulje, et kuna seal on osalejaid ikka palju

		<p>vähem, kui majas rahvast on, et siis see ongi nagu vabatahtlik, et see on sihuke petlik. Ja no suvematk juba sellepärast, et seal on osalustasu. Ja suvepäevad on ka mitteformaalsed. Hmm, mitteformaalne... (paus) Võibolla see mitteformaalne ongi rohkem nõ majast väljas üritused, sest majas on kuidagi kohustus tulla. Tegelikult meil on kujunenud mitteformaalseks ka riigiametnike meistrivõistlustel osalemine, et me otsime maja pealt vabatahtlikke ja et sõudeergomeetri võistkond kokku tuli. /.../</p> <p>Minu jaoks on mitteformaalne ka see, kui me osakonnaga midagi teeme. Ma tean, et varem finatseeriti ka mingil määral, kui meeskonnaga koolituse nime all käidi kuskil osakonnaga väljas.</p>
9MN	<p>Formaalse alla läheks töö.</p> <p>Või noh. Selles mõttes, et näiteks kevadüritus on väga ametlik. Et ta. Liiga kauge tundub. Jäädes kaugeks ja ametlikuks. Seda rohkem isikliku kogemuse põhjal. Reeglina need kõik üritused on kaugeks jäänud.</p> <p>Asjad on kuidagi. Et no mis reaalselt ei toimi, need reaalselt ei toimi, on rohkem suusoojaks. Reaalselt see midagi ei muuda. Võibolla olen ma liiga kriitiline. Ma pole viimastel käinud, sest seal ei ole midagi, mis mulle midagi pakuks. Oleks vaja midagi, mis annaks juurde midagi uut, mingit uut teadmist. Võibolla seda organisatsiooni teemat lahti seletaks. Et meieni see sõnum kuidagi ei jõua. Või et meie ajame oma rida ja ülejäänud oma rida. Võibolla ta ei tundu siis eriti oluline.</p>	<p>Vabam suhtlemine, või teisel tasandil suhtlemine, see on nagu MF. Sa ei räägi nii palju tööst võibolla. Tööst mitte rääkimine võiks iseloomustav olla. Pigem inimese kui sõbrada kui kolleegiga suhtlemine.</p> <p>See on see, et võibolla tööst ei räägi nii palju, pigem on sihuke semuvärk. Ma mõtlesin välja, et mis annab tunnuse. Need rollid, et kui kaovad. Noh tähendab, kui need rollid on maha võetud. See ka loeb ja annab oma tooni, et missuguses võtmes on üritus korraldatud. Et kas Sa, kõik lasevad lipsu vabaks või seisavad varvastel. Ja see meeleolu, milles üritus läbi viiakse, see mõjutab. Ma ei oska hästi öelda, aga ma arvan, et see tuleb kontekstist kuidagi. Võib nagu see, et ta ei ole nagu ametlik, mitte et hakkame rääkima nüüd ministeeriumi väärtustest. Et hakame laksima. Noh et kas Sa ikka tead mis see on. Ma ei oska öelda, kas ma tunnen ära selle. Et ei kasutata jäika kõnepruuki. See on ikkagi kuidagi ära tajutav.</p>
10NP	<p>MF on minu jaoks absoluutselt tööga mitte seotud. Samas formaalne. Samas see piir on hästi raske, ses suhtes et kui Sul on väga head MF suhted inimestega, aitab see ka edasi kui on väga olulised formaalsed asjad.</p> <p>Formaalsed tegevused on näiteks kevadüritus. See on täiesti formaalne. See on nii tööga seotud, me räägime strateegiast ja see on formaalne. Me oleme kaasatud. Ehk kevadüritusel sunnitakse inimestele see strateegia peale onju. Mina küsisin kohe, et kas šampust ka saab. Minu jaoks oleks hea meel see, et me saame kokku ja on rohkem suhtlemine, sest tegelikult see võtab palju barjääre maha. Siis edaspidi tavapärasel tööl MF kogunemised on väga palju abiks. Mul küll näiteks. Kevadüritusel oleme seostanud strateegiaga. Ta on formaalne. Sa saad ise ka aru, et formaalsuse konsentratsioon on suurem. Spordivõistlused on üsnagi natukeformaalset laadi, sest siin on tegemist, et kui MKM läheb mingi teise ministeeriumi vastu või poolt, siis ta on MKMi eest. Talgud on kuidas ütelda. Ka nagu selles suhtes. Ta on formaalne, aga MF sugemega. Ta ei ole kohustuslik, ta on vabatahtlik. Aga me täidame neid kuidas öelda, see, et me ministeeriumina oleme seadnud sihiks ka heategevuse ja aktsioonide ja üritustega kaasa minemise.</p>	<p>Nad on vabamad ja selles mõistes meil ei ole läbivat teemat, mida sunnitakse peale.</p> <p>MF on see, et see on vabatahtlik, toimub MF stiilis suhtlemine. Nad võivad olla ka meelelahutusliku sisuga, aga see kese on teises kohas. See on see tunne mu sees, mis nii ütleb. Mul on see, et täiskasvanute jõulupidu on see kord aastas selline üritus, kuhu saad tulla ja end näidata. See on pidu selles mõistes, et see on pidu teises mõistes. Ta pole presidendi vastuvõtu stiilis. See oleks formaalne. Et see on tunnetuse küsimus. Et me ise teeme, mängime, laulame. Me ei seosta end rohkem MKMiga, viimane kord olime lennujaamas ja minister ütles paar sõna. Asjades on tunatv vahe, mis ütleb kas üks või teine. Võib välja tuua ka selle, et see on vabast ajast. Selles suhtes, et kui ta on ongi see, kas ta on meeldiv vaba aeg, mida ma teeksin mujal ajal ka. Noh et talguid ma iga päev ei tee. Aga pidu meis eneses on iga päev (<i>muiaates</i>).</p>

	<p>See et ta on nagu meie või kellegi teise poolt korraldatud, et see on formaalne.</p> <p>Võibolla nagu teemad, kus võtavad sõna kantsler ja minister, aga kus nad võtavad sõna, mitte nii, et nad juhatavad midagi sisse või nad ei pea seda funiks vaid nad proovivad midagi tarka öelda. Nagu need aatriumi kogunemised. Meid on sinna kutsutud</p> <p>Kõik sellised asjad, kus me tahame inimesele tuua midagi nagu oma põhitegevusest, rohkemat.</p>	
--	--	--

AK	Piiri tunnetamise lihtsus/keerulisus
1MN	Kerge
2MP	Need MF on kergem võib-olla isegi. Ta on ikkagi niimoodi, et ta ei ole tööga seotud aga F mis on minu jaoks tööga seotud...noh seal sa hakkad mõtlema mis on igapäevatöö ja mis on noh sellele juurde käib.
3MN	Ämn. Nad tulevad ikka rohkem spontaanselt , läbi selle peale vaadates, et missugust eesmärki nad täidavad. Arendusmeeskonnaga tuleb küll, et kumb ta siis nüüd on. Tollal kui mina seal osalesin siis ta oli MF ja F vahepeal. Koolitustel sõltub ka väga palju teemast ja olukorrast, mõlemat pidi saab olla. Osakonna väljasõitudel teeme nii MF kui ka F. Mõlemad on need, mida meenutame hiljem. Seal on ka nii, et kõigepealt räägime asjadest ja siis on ühissöömine. Mõlemad on olulised. Uute töötajate infotunni kohta, ma pole seal kunagi käinud ja infot ei oma. Ma tean et ta toimub, aga mis formaadis ta toimub, ma ei tea. Suure tõenäosusega on tegemist formaalse tutvustusega. Ürituste korraldamisega ma väga palju kokku pole puutunud, ma tean et asi käib, aga ma ei oska öelda, kui formaalselt või mitteformaalselt asi käib. Noh, kas ta on protokollitavate otsustega, või on ta koostöövormiga. Suure tõenäosusega on tegemist formaalse vormiga, kus nagu jagatakse tööülesandeid, aga protokollid vist ei tehta. Ma märgin nii MF kui ka F.
4NP	Keeruline! See sama asi, kas makstakse või ei maksta. Emn (<i>mõtlikult</i>)/.../ samas jälle lihtne, et kui ta on töövälisel ajal, siis/.../siis ta on noh mitteformaalne. Kui ta on ikka töö ajal, noh näiteks strateegia hommikud, siis noh.. leia see aeg ja tutvu kolleegidega.
5NP	Kerge ma arvan. (<i>paus</i>) Ma ei mõtle kunagi selle peale, kas neid peaks niimoodi lahterdama või ei peaks, sest minu jaoks on loomulik, et töö juures on sellised seltskonnaüritused ka, et töö ei koosne ainult tööst vaid seal peab olema ka mingi muu komponent juures, liidab inimesi.
6NN	Need tulid otsekohe . See on mul siin loogiline, aga ma olen täiesti veendunud, et täiesti formaalse suvepäeva raames toimub väga mitteformaalseid suhteid, onju (naerdes). Mis toimuvad väljaspool organiseerijate panust ja ja isegi teadmist (muigab).
7NN	Ma arvan, et nad ei ole ei kerged ega rasked aga lihtsalt, et ma võib-olla ei anna aru mille järgi ma neid lahterdan. Ma lahterdan neid nõ. tunnetuslikult.
8NP	No raskused juba esinesid , kui küsisid, et miks just suvematk ja talvapäevad on mitteformaalsed. Minu jaoks ongi see, et kas juba omaosalus paneb paika selle või kui ma pean maksma selle eest, siis ei saa inimesi kohustada sinna üritusele minema. Või kui on majast väljas, vabast ajast, nagu kepikõnnid või filmiõhtud, siis samamoodi on tegu mitteformaalse tegevusega. Koolitus samamoodi, et kuidas seda võtta. Kõikidele pakutakse võimalust koolitusel osaleda, aga sa ei pea sinna minema, kui sa ei taha. Samas mul sisetunne ütleb, et see on nii vajalik igapäevatöök, siis ma pean seda formaalseks enda jaoks. Või kevadüritus ka. Otseselt ei ole kõigile kohustuslik, aga samas räägitakse seal olulisi teemasid. Võibolla just see, et teemad haakuvad nii tööga, siis see on formaalsus minu jaoks. See, millega otseselt töösse ei panusta, on mitteformaalne, näiteks inimestega tutvumine jne.
9MN	Pigem keeruline . See piiri üleminek on minu jaoks. Et kui on kohustuslik sünnipäevale minek, et kas see on MF või F. Või et nüüd peavad kõik ilmuma kevadüritusele. Kas see on MF või F. Et keegi peab seda tegema.
10NP	No seda ma ei tea , mõnikord kujuneb see arvamus ürituse käigus . Praegu annan ma hinnangut tagant järele, kõikidel MF üritustel ma käinud ju olen. Ja neil kus ma käinud ei ole, on kõrgemad koosolekud ja ma eeldan, et need on väga F.

AK	Varasem piiripealsuse üle mõtlemine
2MP	Otseselt mitte. Kui ikka mingi üritus on siis ma olen enamvähem kohe aru saanud mis ta on, kahelnud aga selles mõttes, et kas osaleda või mitte osaleda. Kahelnud selles mõttes, et meil osakonnas ei peeta heaks tavaks igalpool osaleda./.../ Ei oska öelda, täpselt öeldes eriti ei taha öelda, et miks. Arvatakse, et teeme oma tööd ja rohkem ei ole vaja.
3MN	Formaalsete puhul päris palju. Et noh alates sellest, kes sellel koosolekul osa võtab kuni selleni välja, et missugust sööki-jooki pakkuda. Et kes on need inimesed. Et selle läbimõtlemine igapäevaelus võib oluliselt lihtustada protsessi või muuta selle raskemaks. Formaalsete poole peal on see äärmiselt oluline. Selle puhul teeme ka eelarutelusid, et kuidas asju korraldada, keda kutsuda. On oluline õige seltskond ja õige atmosfäär.
4NP	Jaa , kevadüritus on näiteks selline asi. Noo näiteks kevadüritus on töö ajast, seal on tavaliselt auditoorium, mis eeldab seda, et keegi peab seal tähtsa kõne maha ja, slaidid kõik valmis tehtud ja/.../ja seal on siis ikkagi tunnustamine, mis eeldaks seda, et see, keda tunnustatakse, et sellel on ka auditoorium, kes käib ja plaksutab. Endalegi meeldiks, et saal ei oleks tühi (<i>naerab</i>). Et kui ma annan sulle siin nüüd karika pihku, et noh/.../ Ok, jääb nagu kahevahele. Aga kui teised ka näevad, siis see on osa tunnustusest, et/.../ kõigi nähes. Teine asi.
5NP	Ei absoluutselt ei mõtle. Lihtsalt võtan teadmiseks, kui mingid üritused on ja siis, siis vastavalt olukorrale osalen. Et see ei ole üldse oluline. Kui üritus pakub huvi, siis osaled seal nii-kui-nii, ükskõik kas ta on siis formaalne või mitteformaalne. Üldiselt ma austan mitteformaalseid üritusi ka. Varasemalt võib-olla isegi natuke rohkem kui praegu. Selles mõttes, et praegu ei ole võib-olla enam aega nii palju osaleda, sest tihtipeale need üritused on, noh kui nad ei ole tööaja sees just, siis nagu mõtled, et kas sa saad osaleda või ei saa. Sellepärast, et varem olin ma rohkem oma aja peremees, et kui ei ole peret ja lapsi, siis on aega rohkem osaleda. Sellepärast ongi need võib-olla rohkem nooretele huvi pakkuvad üritused. Varem ei olnud üritusi, kus ma ei käinud või ei osalenud, aga nüüd tõesti vaatad, et kas saad seal osaleda või ei saa seal osaleda. Et nüüd on teised kriteeriumid, mille järgi otsustada, mitte see, et lihtsalt, et kindlasti osalen igal juhul.
7NN	Mitte eriti.
8NP	Ei ole, mitte kunagi ei ole mõelnud.
9MN	Ei no varem pole just sunnitud.

PK	Osavõtt
AK	Meeldejäävus
1MN	Kui ma tõde välja kuulutan siis ma totaalselt deklareerin ennast ainuke asi milles ma mõtlen, et MKM oli parim võrkpallimeeskond , ma ei tea, mis X aastal see oli. Spordivõistlused, ainult need. Ülejäänud on täielik rutiin, võin öelda. Ma vaataks, et kui see oleks tõhetk, siis vererõhk ei väärataks ülejäänud asjade peale. Aga spordivõistlused. Siis paaris kohas mõte liiguks. Aga tegelikult mitte. Ma ei tooks seepärast mitte ühtegi tegelt välja. Mitte midagi negatiivset, aga no see on tore üritus tolele korra onju, järgmine nädal juba uus üritus onju.
2MP	Mina lisaksin suvepäevad . Vaata minule meeldib väga loodus ja kui oled ilusal suvisel ilmal looduses siis see ikka meeldib nii et see/.../. Väga hingelähedane on fotovõistlus . Tähendab see noh nagu idee või mõte oli selles, et saaks rohkem inimesi pildistada, sest mina ise pildistan iga päev ja see mulle väga meeldib ja samas ma ka noh tean, et inimestel on kaamerad olemas ja nad teevad pilti, et noh miks mitte näidata oma pilte teistele inimestele, sest tegelikult on hästi ilusaid ja kvaliteetseid pilte, ma olen näinud mis on meie töötajad teinud. Tunduvalt paremad kui minu omad, sellepärast ma mõtlen, et võiks ju olla niimoodi/.../ Jõulupidu on mulle meeldinud. Tähendab, see oli see lillepaviljon või mis ta oli, see mulle päris meeldis ja osalt ka selle pärast, et noh jälle tuleb see sama asi, oleme nurgas, kellegagi ei kohtu, kedagi ei näe, et seal ikka saad nagu inimestega kokku ja saab suhelda.
3MN	Iga asja kohta on mingi asi, mis on kuskilt meelde jäänud. Neid riste sai siia nii palju (<i>naerdes</i>), et hmm. Suvepäevad on nagu need, mis on kõige eredamad. See on selline, /ee/, ütleme nii, et seal on mingi ühis-sportimine või ühis-tegevus. See seal on kõige mõnusam muhedam olnud. Spordivõistlused samamoodi. Et need

	ühisvõistlused. See ühisvaim ja kõik. MF poole pealt, noh tegelikult mingisugune meenutus asjast võiks jääda, mis säravalt meelde jäaks. Siis on asjadel ka mõtet.
4NP	Heategevuslik müük kindlasti. Tuletasin meelde kõik eelnevad kogemused, mida on olnud müügi või koolitused ja elus eneses, et kui on vaja midagi ikka pähe määrida või midagi väga saada, siis kõik need nipid tulid meelde. Igas toas läks asi aina paremaks, jutt jooksis, tabasid momendi ära, ahaa sealt nagunii ei saa, teiselt poolt paned kohe topelt, saad raha juurde. Et see oli juba, et hasart tekib. Ukselt uksele müük toimus. Sa müüd ideed. Vot, see oli ka põnev! Ja pärast loed raha kokku, palju said. Siis vaatad teistega... päris hea! Koolitused?! Muidugi jääb meelde, kui käid välismaal.
5NP	Säravamad ongi talvepäevad ja suvepäevad . Nad ongi sellised kõige massiivsemad üritused . Teised on sihukesed/.../Noh need aasta alguse koosolekud ja viibimised ka, aga nad on lihtsalt tööaja sees mingi väike hetk, aga suve- ja talvepäevad tähendavad alati mingi väljasõitu kuhugi ja on nagu sihukesem suurejoonelisem natukene. Need on jääle mitteformaalsed kõik.[<i>Jõulupeo kohta</i>]Ta on teistsugune , sest see on ikkagi natuke pidulikum üritus . Selliseid pidulikke üritusi meil tegelikult rohkem ei olegi, kui ainult see üks jõulupidu on. Ta võib olla stiilne, ta võib olla mittestiilne, aga ta on ikkagi pidulikum üritus. Sellepärast ta erineb teistest üritustest.
6NN	Mulle on nad kõik meelde jäänud. Ma üldse ei ela minevikus. Kogu minu mõte ja energia on suunatud vaid tulevikku (<i>muiaates</i>). Kui siis, et see oli vormsil . Mulle meeldivad saared. Selline saartearmastus.
7NN	Kõige rohkem on mulle meelde jäänud sellepärast, et ma olin siis täiesti värske ministeeriumi töötaja, esimesed talvepäevad , kääriku talvepäevad. Ja kuna mu ootused olid hästi madalad siis ma läksin sinna no selle mõttega, et ma peaksin minema, et ma ei tundnud majast nagu suurt kedagi, osakonna siseselt ainult ja mu ootused olid hästi madalad, sest mul nagu puudus see arusaam mis nagu ministeeriumis tehakse või kes need ministeeriumi inimesed on, sest ma olen nagu 9 aastat erasektoris olnud, mu ootused olid hästi madalad, ma arvasin, et see on sihuke, et see on ka mingi F üritus, kuna see toimus käärikul siis ma läksin sinna selle mõttega lihtsalt, et kuna ma olen suusataja siis ma mõtlesin, et väga tore. Ma võin siis olla seal käärikul kui ma saan suusutada ja siis ilmselt see efekt, et mu ootused olid hästi madalad. See oli nagu üle aegade lahe üritus, mulle meeldisid kõik need vaba aja tegevused , need lihtsalt sobisid mulle kuna orienteerumine ja kõik sihukesed lumespordid on minu jaoks noh sihuke mida ma teen ka oma vabast ajast ja ma tutvusin nende inimestega ja mul nagu ministeeriumi ametniku kuvand sellel üritusel minu jaoks nagu purunes . Ütleme tõesti kui no tollel vist küll osakonna juhataja tasemest kuni alla välja, ma leian siis on nagu nii palju toredaid inimesi. See jättis mulle niisuguse vau efekti. Siis kindlasti suvepäevad, sellepärast, et seal on/.../. Ilmselt sinna suvepäevadele tulevad inimesed kes naudivad seda õues olemist koos ja see need on nagu kaks asja mis minu jaoks nagu mitte meie tööga seotud üritustest mulle ministeeriumis on nagu raudselt kõige rohkem meelde jäänud ja mulle väga meeldivad.
8NP	(<i>Paus</i>) Hmm, ma arvan, et ikka kaldub sinna mitteformaalsete poole peale see meeldejäävaim. Juba see heategevuslik korjandus ja müük , selle läbiviimine oli hästi lahe kogemus.[<i>Miks?</i>]Noo, sest saame sotsiaalse vastutustundega ühiskonnale panustada. Ma saan lisaks oma igapäevatööle panustada inimestele, kes tõesti abi vajavad. Ja minu arvates iga organisatsioon peaks sellega tegelema, sest ühiskonnast tuleb hoolida. Seda enam, et me oleme avalik sektor, avalik asutus, seda enam peaksime meie rohkem panustama sotsiaalsele vastutustundele. Abivajajad saavad abi. Ma arvan, et see kujundab mingil määral mainet, et me saame öelda mida öelda kui küsitakse, kuidas me aitame ühiskonnas halval järjel olevaid inimesi. Näiteks puuetega inimestele me väga pole mõelnud, sest meil on maja väike ja ei saa tekitada neile ligipääsu, aga samas me leiame siis muud väljundid. Suvepäevad on mulle ka alati väga meeldinud. Viimastel kordadel on võetud ka atraktiivsed kohad, kuhu iga päev ei satu näiteks Kihnu saar ja Vormsi. Ja seal saab hästi palju ka vabas vormis suhelda töötajatega. Suvi on selline aeg ka, et värskes õhus olla.
9MN	Mis siis on, et spordivõistlused paneb erinevad inimesed koos tööle. See on meelde jäänud. Et noh ühise eessmärgi nimel, et Sa MKMi eest midagi võitled, suvepäevad. Et võimalus MF keskkonnas suhelda. Või midagi koos teha, midagi tööväliselt. Suvepäevadel on see meeskonnatööd. Vormsil olid suvepäevad. Sattusime täiesti suvalistest inimestest, et lihtsalt jalgratastel. Et see jalgrattatripp oli huvitav aga see, et täiesti erinevatest sektoritest inimesed juhuslikult kokku said. Talvepäevad . Põhimõtteliselt samad. Klassikaline üritus, kus MF õhkkonnas inimestega muidu ei puutu kokku, aga siis sai suhelda.

PK	Traditsioonilisus vs ebatraditsioonilisus
----	---

	Traditsiooni tunnused	Ebatraditsioonilise tegevuse tunnused	Sõltuv mõjutus osalemisel
1MN	<p>Eks tal ole ikka mingi kriitiline ma arvan periood, mille jooksul ta peab olema toimunud. Ütleme nii et kui ta on kahe aasta või viimase lugu, nii-öelda. Aga no samas, ma 2003 tulin ja sellest ajast saadik mingid asjad toimuvad. Ma ütlen, et on traditsioon. Mõni on ainult korra, mõne aasta vahele jäänud, ma näen et on mingi juhuslikkuse tunnus ka, et näiteks keegi tuli mingi teie osakonda tööle ja ütles, et näe, seda teeme. Kadus ära ja asi kadus ära. Kui jälle uus tuleb ja teeb. Noh et sellel ei ole ju traditsiooni. Etet kui on mingit kaootilisust, et seal ma väga ei ütleks, et, kõik need arendusmeeskonnad ka, no ma ütlen. Ei teki erilist emotsiooni, et see on nagu meie maja väärtus, mida kõik nii-öelda üldlistis tunnustavad. Et on nagu mingi initsiatiivgrupp, kes võtab selle jälle oma südameasjaks, nii-öelda vahepeal töötajad vahetuvad, uued inimesed jälle võtavad südameasjaks. No tal ei ole sellist...</p> <p>No ma ütlen, ikkagi, et peamine on, üks tähtis tingimusi on see, et see niiöelda traditsioon ei tohi sõltuda sellest, et kui hea töötaja sellel töökohal töötab. Kes seda nagu konkreetset teemat veab. Et ta mingisugune sõna silmades ja niiöelda, tahe tegutseda või no see, et tal näiteks tööülesanne ja raskelt tuleb. Et noh, ta peaks kuidagi iseenesestmõistetav olema, mingi konkreetne aeg, suhteliselt konkreetset tegijad, jätkusuutlikus, järjepidevus, ütleme et sellest kuidas see kaader vahetub/ei vahetu. Jah et no mingid sellised asjad. Ja see et seda nagu üldiselt ole tunnustatud asi ka üldlistis, et kui Sa sellist gallupit teed, siis pooled tunnitaksid, et see on nagu vajalik ja meie eesmärgiga läheb kokku ja ja. Kui mingitel tegevustel on näha, et see on kõigile, et juba selline suhtumine, et no on ikka vaja või et milleks, et mingi mõttetu asi ja niisugune suutlikus seda ideed müüa ka maja oma rahvale, onju, siis ma ei näe sellist pointi traditsioonil. Et kui Sa oma majas ei suuda seda maha müüa, siis ei ole nagu midagi teha.</p>	<p>Ebatraditsioonilisi. Ütleme nagu nii, et need mis on traditsioonid, ja need, millel on šanss muutuda traditsiooniks. Ja on mingid teemad, mis niiöelda ei saa öelda, et on traditsioon. Et mingisugused koosolekud või tööasjad, mis on Sul võibolla mingite tööülesannete vältimatuks osaks, Sa pead selle toimingut tegema. Miks ma teda traditsiooniks, ta ei ole ju. Ma mõtlen kõik need töögrupid, juhtkonnakoosolekud, kantsleri koosolekud, kuigi ma panin nad traditsiooniks. Samas ma hakkan mõtlema, kas nad on traditsioonid. (Paus)</p> <p>Traditsioon on ikka mingi põhitegevuse väline niiöelda tegevus eksole, mis ei ole seotud põhitegevusega, a'la õigusloome, värgid särgid, noh et mingid sihukesed, noh sinna võib panna mingi traditsiooni otsa ette. Aga see mis on töötuga seotud, ma võtaks need välja. Ta on pigem vältimatu töövahend. Töövahend, et kirjuta seadust ei ole traditsioon, see on tööülesanne. Kui selleks vajalik osakonnakoosolek, millele Sa ei oskaks seda teha, siis see on see vahend eksole. Et et põhitegevust toetavad tegevused ei ole traditsioonid.</p> <p>Ütleme nii, et peaks olema selline üritus, kuhu tahad minna ka selle mõttega, et a'la korra rutiinist välja raputada niiöelda. Et raputada välja, et lähen teen korra aasta lõpu šnapsi, või midagi sihukest. Et ja muidugi see inimlik laiskus, et muidu ma lähen hea meelega sinna kui ma midagi tegema ei pea. Niiöelda nautida teiste inimeste töövilja onju. Kui ma räägin niiöelda nendest sotsiaalsetest üritustest. Et siis mind huvitaks ka vahel see. Aga mitte ainult see. Ma arvan ikka, et kõik korra kokku saada, rutiinist välja raputada, see on ka täiesti piisav põhjus, kuida toast välja minna ja minna kuskile.</p>	<p>Osalemisel võibolla et isegi et mitte. Ja juba see, et laisad inimesed, kes kokku tulevad, et nad ütlevad, et see on tore asi, et sihukest asja tehakse, et see võib ju ka olla traditsioon.</p>
2MP	<p>No varem oli niimoodi, et oli suvepäev ja talvapäev ja jõulupidu. Aga nüüd vist hakkab nagu ära vajuma seoses selle kokkuhoiuga. Formuleerida on raske aga ma arvan,</p>	<p>No talgud näiteks, sest neid on ainult üks või kaks korda olnud. Traditsioon pidi hakkama kui on juba kolm korda olnud, või kolm aastat olnud, mis</p>	<p>Tead see sõltub olukorrast ja ja tegelt peaks olema mõlemad. Mingi üritusega ei oskagi võib-olla praegu</p>

	<p>et see kui on hästi organiseeritud, rahvas tunneb ennast mõnusalt, siis tahab jälle minna. Kui ei meeldi siis ei lähe ju. Vägisi ei aja sinna.</p>	<p>iganes. Uisutamine on vist korra või kaks olnud. Nimekirja vaadates planetaarium on poolteistkorda olnud.</p> <p>No mitte ainult selles, traditsioon on ikkagi selline mis on noh nagu rahvale ja inimestele hinge läinud juba ja ja on nagu tavaks muutunud. Et ta võib olla ka traditsiooniline selles mõttes, et ta on nagu ajaliselt mitu mitu korda olnud aga samas külastusi on vähe või külastajaid on vähe siis võib-olla ta ei ole nagu levinud või üldine traditsioon, ainult mõnele väiksele rühmale on traditsiooniks muutunud. Parem on kui ta on ikka tervele ettevõttele muutunud traditsiooniks.</p>	<p>seostada aga minu jaoks on jälle see, et kui noh mina või keegi teine läheb üritusele siis peaks tundma ennast mõnusalt. Kui sind pannakse vägisi tegema midagi mida sa ei taha teha siis võib juhtuda, et järgmine kord sa ei lähe.</p>
3MN	<p>Noh, siin on päris mitu. Nad peavad olema. Noh üks on nagu see, et toimub regulaarselt. Mingi loogika alusel. Teine on nagu see et neil on mingi renomee inimeste silmis. Inimesed teavad, mida oodata ürituselt, et missugune miljöõ seal välja kujuneb. Kusjuures see võib olla isegi mõnikord selline probleemne selles kontekstis, sest vanemad inimesed ootavad mingisugust kindlat sellist miljöõd või tegevust, mis seal võiks toimuda. Kui tehakse midagi väga uuenduslikku, siis pettutakse sellest. See oli vist paar aastat tagasi mingite aasta lõpu peod, mis olid. Ma isegi lauluväljakul ei käinud, aga inimesed nagu, tagasiside vanemate prouade poolt oli küll see, et oodati mingit teistsugust üritust. Et see on jälle see, et on mingisugune arusaam, et missugune see üritus võiks olla. Ja kui see nendele ei sobi, siis tekib ka järgmistele üritustele kohale minemisega probleem. Traditsiooniline formaat on välja kujunenud aastalõpu koosviibimisel. Seal on ühine söömine joomine, auhindade jagamine. See on kõige traditsioonilisem üritus.</p>	<p>Noh need on need uuemad, planetaarium, et ta on ühelikordne. Talgud, sest nad, noh sest see oli nagu üllatav inimeste jaoks ja see tegi temast ebatraditsioonilise.</p>	<p>Ma isegi ei ütleks, et see sõltub, tähendab ma üritan osaleda nii paljudel kui vähegi võimalik. Aga noh. See väga palju sõltub muust kontekstist seal ümber. Kui palju mul on sel ajal aega. Kui palju ma olen varasemal või hilisemal ajal perekonnale suutnud pühendada oma aega. See hakkab hästi palju mängima. Seepärast on ka, et mispärast viimastel aastatel olen ka nendel väljasõitudel vähem osalenud, on ka see, et tegelikult aja võlg pere ees on liiga suureks läinud.</p>
4NP	<p>Mitte alati. Ka mitteformaalsed asjad on traditsionaalsed ja neid võib olla et isegi tahetakse rohkem. Sest noo need ühendavad. Need on nagu allhoovused, mis ühendavad. Ja kui sa oled selle allhoovusega, siis asi võib paremini minna. Just see sama asi, et kui sul on vaja pärast tööalaselt kokku saada, siis sa tead täpselt, et ta on minu paadis, me oleme seal olnud ja/.../jah, ikkagi. Nii, aastaraamat, traditsionaalne.</p>	<p>Mulle tuleb kohe see fotovõistlus meelde. See on rohkem nagu sihuke nii võrd loominguline asi ja vähesed sellega tegelevad. Ja samas, igaühel on mobiilid, mis pildistavad, seebikarbid, mis pildistavad. See on sihuke nii võrd/.../ See on nii igapäevane, samas on ta nagu tehtud/.../ Temast on nagu tehtud selline iga kuu toimuv asi. See on nagu</p>	<p>Ei, ma seda vahet ei teeks, ei. Kõik sõltub, kui on vabatahtlik. Kui huvi pakub, siis lähen (itsitab).</p>

	<p>See on ju väga hea jälgida, kuidas on MKM kujunenud. Kas või see 90 aastase ametniku juures, seal on ju kõiksugu võimalikke asju. Ja seal oli näha kuidas/.../ kui näiteks aastaraamatut ei oleks, siis tekiks ju auk. Mis siis toimus? Miks ei olnud? Kas oli mingi/.../ Mis sündmus oli? Et see on ikka traditsionaalne. Võiks ju olla. (paus) Nii, tarditsionaalne?! Hmm, ma ei tea, kas see heategevuslik korjandusmüük, kas see on alles tekkinud või? Minu arvates heategevust tehakse küll ja see on päris traditsioon. Vist on see Haapsalu kool ka sinna alla käiv? On, sobib! Ma panen siia kohe need T-d lõppu, mis olid. (paus) Koolitused (ohkab, muigab) traditsionaalsed. Samas, on küll, sest vaata, koolitused langevad nüüd väga palju ära. Ja kui sa oled harjunud neid saama, ja see on/.../see on ikka traditsionaalne! Kuidas sa siis ei koolita inimesi? Spordivõistlused, jaa. Suvepäevad, see on juba sihuke/.../ loomulikult, kuidas sa siis... kui ikka 200 000 lööks laiaks, siis ma tuleks kindlasti. Aga omast rahast, siis juba hakkad mõtlema (naerab). Talgud?! Talgu alla käivad ka metsa istutamise asjad? Seal ma küll, siis mind ei olnud. Las ta olla, see käib ka heategevuse alla mingil määral. Talvepäevad hmmm (mõtleb) Need jäid ju ära nüüd. Las suvepäevad olla.</p>	<p>ebatraditsionaalne, sihuke, midagi uut. Ma usun, et ametiasutuses, või jah just ametiasutustes võib olla ei tehta. Ma ei tea, ma ei ole teistes asutustes töötanud. Aga siis on ka näitused, nendest tehakse siis parematest piltidest kalendrid ja vot see on selline ebatraditsionaalne. See on kohati juba ka selline kujundamine ja, see on midagi sellist huvitavat. Vähemalt mina arvan nii. Aga see ju ka kordub.</p> <p>Jah, et kui ta jääb selliseks, kogu aeg on, siis ta normaalne nähtus majas. Selles mõttes, et ma olen vähe olnud. Ma eo pruugi teada kõike tausta. Nii, ebatraditsionaalne?! (paus) aastaraamat?! Vot ma olin erasektoris. Erasektoris ei ole näiteks, nendes asutustes ei ole aastaraamatut olnud. Mis ei tähenda, et ta siin oleks nagu ebatraditsionaalne, vaid võrdlusena. Aga kõik muu tundub sihuke/.../ Ma paneks ühte punkti veel sellised nagu, töötoad, keraamika, planetaarium, noh need selline kino. Need kolm oleks sellised ebatraditsionaalsed täiesti.</p>	
5NP	<p>See, kui palju ta on juba käinud ja kui palju seal osaletakse. Näiteks aastalõpu üritus, aasta alguse üritus, suvepäevad, talvepäevad, no aastaraamat on ka juba traditsiooniline. No siis need koosolekud ja värgid, kevadüritus on traditsiooniline, jõulupidu.</p>	<p>(vaikus) Töötoad on mingi uus asi. Muud on nagu, need on sellised üksiküritused ja seda ei saagi isegi, et need võib nagu kokku tuua need planetaariumi ja kinoõhtu, et nad on olnud sellised ühekordsed üritused.</p> <p>No kui ta erineb oluliselt mingitest teistest üritustest, kas ta on hoopis teistmoodi korraldatud või kui seal on midagi sellist, mis on mingis mõttes ebatraditsiooniline. Kasvõi jõulupidudel ka võib olla üksikuid ebatraditsioonilisi asju, aga muidu tervikuna on ikkagi traditsiooniline (naerab). Võib-olla siis tervet üritust ei oskagi välja tuua, aga nendes üritustes võib olla selliseid hetki, mis on ebatraditsioonilised.</p>	<p>No see peaks olema mingisugune kompott mõlemast, et rutiinseks ei saa minna, siis ei viitsi keegi osaleda. Ja see on hästi lahe, kui keegi oma hobidega esineb mõnel üritusel või näitab seda teistele, aga see vajab ka julgust, aga sihukesed asjad oleksid ka vahvad.</p>
6NN	<p>Siis kui Sa ei saa seda korraldamata jätta, sest kõik tahavad seda. Suvepäev seda kindlasti näiteks on. Et kui</p>	<p>No neid peab ju olema, muidu meie vaba aja veetjad ei õigusta oma eksistentsi mitte kuidagi (muiates),</p>	<p>Ei ole vahet. See ei oma minu jaoks tähtsust.</p>

	<p>inimesed on nõus rohkem pingutama ja panustama, et ta ikkagi toimuks.</p> <p>Koosolekud seda iseenesest. No ma nii ei nimetaks, see on ikka tööruut. No näiteks mida ma loen täiesti mitteformaalseks on teatrikülastused. No tõenäoliselt, kui Sigrid seda enam ei teeks, siis tuleks suur pahameeletorm. Järelikult on juba ikka suhteliselt traditsiooniks saanud tegevused (<i>naerdes</i>).</p>	<p>kui nad uusi ideid välja ei paku. (<i>mõtleb</i>). Fotovõistlust on nii palju korraldatud, et seda ta ei ole. Võib-olla heategevuslik korjandus eksju. See oli väga positiivne. Sellega mul assotsieerub mulle tõesti see positiivne teadmine, et meie inimesed olid väga abivalmis inimesed. Kinoõhtud. [<i>Mille poolest?</i>] Ma ei käinud seal (<i>naerdes</i>). Ilmselt ka planetaarium, kus ma ei käinud. Töötoad ka muidugi.</p>	
7NN	<p>No vot ma ei ole MKMis nii kaua töötanud, et selle 3 aasta puhul mul ei ole sellist mustrit küll tekkinud mis on nagu traditsioon ja mis mitte. No need aasta lõpu ja aasta alguse tervitused/.../No selles on sihuke hea komme, et minister tuleb ja tervitab oma no ühel või teisel puhul naiste päeva siin erineva huumori astmega üritustel on olnud...see on nagu traditsioon, et isegi mitte võib-olla ministeeriumi keskne kui et asutusel või firma juht teeb mingeid sihukeseid F pöördumised mis tehakse eksju, et need on nagu aasta algus, mingid tähtpäevad, sihukeseid asjad. Ütleme, et sihukene hea positiivne traditsioon ma arvan on need suvepäevad ja, need on ka nagu traditsioon, inimesed nagu ootavad mõnes mõttes kas siis teadlikult või teadmatult.</p> <p>Noh need on sihukeseid igasuvised positiivsed elamused, et ikka kuidagi ikkagi see on mingi sündmus mida oodatakse.</p> <p>Traditsiooniliselt ta peaks, tal peaks olema mingi ajalugu, ta peaks olema mingisuguse aja aastate lõikes juba eksisteerinud.</p> <p>Ei oska öelda. No ma ütlen, et minu jaoks on mina arvestan seda, et noh et sellest hetkest kui ma tööle tulin, et üritused mis on nagu tõesti sellest ajast iga aasta toimunud on minu jaoks traditsioon. Siis loomulikult see, mida sa kuuled vanematelt töötajatelt, see on meil alati nii olnud, no ja selle puhul ma seda ajatelge ei oska nii fikseerida aga see on lihtsalt selline üldine kollektiivne teade mis kandub edasi nagu suust suhu, et meil ministeeriumis on alati nii olnud.</p>	<p>No võib-olla vurri töötuba on ebatraditsiooniline(<i>naerab</i>), et seda nagu ei oskaks nagu kuidagi võib-olla jah.</p> <p>Noh esiteks ta ei ole selline väga traditsiooniline viis nii-öelda koos aega veeta(<i>naerab</i>). Ütleme nii, et minu jaoks on see ütleme see vurrindus ikkagi eelajalooline. See ei ole minu jaoks jätkuv traditsioon. Seal on vahepeal ikka väike vahe vahel.</p>	<p>Ma arvan, et ei olene. Ma ikkagi pigem lähtun sellest iga konkreetse ürituse sisust.</p>
8NP	<p>No tegelikult on need kõik meil traditsiooniks saanud juba ju.</p>	<p>No tulebki see, kui nad ootamatult tulevad, et sa ei tea, millal nad tulevad.</p>	<p>Hohohoo. Võibolla endale pakuvad huvi just need mittetraditsioonilisemad, need</p>

	<p>See, kui nad juba iga aasta toimuvad. Kui neil on mingi kindel nišš, mis on säilinud. Näiteks suvepäevadel ma üritan ka nagu seda talgute teemat hoida, aga noh eelmine aasta oli erand, sest me tegime esimest korda oma rahade eest ja siis me mõtlesime, et me ei saa panna inimesi tööle siis. Muidu olid nagu talgud ka selline kindel omadus, mis iga aasta oli ja inimesed teavad, mida oodata (paus). No ega ma ei oskagi, no minu jaoks ongi lihtsalt see, et ma tean, millal neid oodata.</p>	<p>Sa mõtled terves nimekirjas? [Jah] No koolitused. Sa ei tea mitte iial, mis koolitusi sulle Tiina näiteks pakub (<i>muirates</i>). No arendusmeeskond on meil praegu selline muutuv suurus, et need, kes alguses seda vedasid on nüüd kõik kas ära läinud või lapseootus puhkusel, et me nüüd mingil määral nagu üritame neid osasid täita, aga see ei ole üldse kindel. No kinoõhtu ka, et see ei ole traditsioon. See on siis, kui midagi huvitavad leiame. Hmm... Tegelikult teatrikülastus on nüüd enam-vähem juba traditsiooniks saanud, et no iga kuu midagi tuleb, lihtsalt kuupäevad muutuvad. Aga, no või see keraamika töötuba ka, et vastavalt siis, kui meil aega on, siis me korraldame seda, et see ei ole mingi kindla perioodi tagant.</p>	<p>ootamatud. Et nad on ka üldjuhul suunatud mingile kindlamale sihtgrupile, näiteks see kepikõnd või siis planetaarium või no sa ei oska seda ette oodata ja sul on see võimalus, mida sa võibolla igapäevaselt ei kasutagi, et üksi minna sinna. Samas traditsiooniliste pluss on see ka, et ma oskan neid oodata ja mulle endale meeldib hästi aega planeerida, et siis ma tean enam-vähem millal mingi üritus on ja mida oodata nendest. Vastuoluline jah/.../(<i>muirates</i>). Aga mõlemad on. Siin ei saa öelda niimoodi, et ühte eelistaksin teisele. 50:50</p>
9MN	<p>See, et Sa ootad üritust. Või Sa tead, et see on koguaeg olnud ja see toimub vaatamata kõigele alati. Noh. Et kui muud asjad ei oska seisukohta võtta, siis suve- ja talvepäevad on nagu raud rusikas ja mis töötavad väga hästi. Eks see jõuluüritus. Kindlasti ka talituse vaba aja üritused. Jalgpallivõistlused ka. Ma olen neil kõigil käinud.</p>	<p>Kohe jääb silma fotovõistlus, kinoõhtud. See on nagu mingi seltskonna huvi, tänapäeval on kõik fotograafid. Planetaarium ka. Töötoad ja uisutamine. Need tunduvad naljakad, sest tekib küsimus, et milleks. Teised aitavad kuidagi organisatsiooni vaimu tõsta. Nende tähtsust ma ei näe.</p>	<p>Ei see küll minu osalust ei mõjuta.</p>
10NP	<p>Kevadüritus igal juhul, sest noh. Kevadüritus ja sügisüritus. Nad on alati olnud. See traditsioon ongi see, et inimesi, staažikaid tunnustatakse. Kuigi alguses ei olnud strateegiat, siis me üritasime seda sõnastada ja need olid formaalsed. Me saime kokku ja seal oli sõnavõtt kantsleri poolt. Tunnuseks traditsioonilisele on see, et ta on regulaarne. Et ta on kord või kaks aastas. Ja me ootame ja teame ja oskame teda iseloomulikuna oodata, et ta on alati olnud. Samas traditsiooniline on ka suve- ja talvepäev. Me ootame ja teame, et nad tulevad. Suvepäev ei ole enam see, sest paljudele ei paku see huvi, kui nad peavad selle eest maksma ja kui seal ei ole enam nii palju organiseeritud. Et õhtujuhid ja et alkohol puudub. Aga kindlasti need inimesed, kes tunnetavad ühtsuse tunnet, need on alati olemas. Et Sa näed, et ta käibki kõikidel üritustel, mis ei tähenda seda, et tal midagi teha ei ole. Ta lihtsalt saab sellest veel enda</p>	<p>Traditsioonilise ürituse ebatraditsiooniline osa. See ongi see tsirkus seal juures. Tsirkus on see miski eriline. Traditsioon on see, et tunnustame, peame esitlusi. Aga pluss on seal juures, kui vaatad pärast mingit filmi.</p>	<p>Minu jaoks ei oma see tähtsust.</p>

	tegemisteks powerit juurde.		
--	-----------------------------	--	--

	OSALEMINE
	Osalemise põhjused
1MN	<p>Lihtsam on öelda mul, et miks ma ei ole osalenud neil, millest pole osalenud. Neid on ju vähem. Fotovõistlus, ausalt üles tunnistades ei ole mul fotoaparaati, välja arvatud mobiiltelefoni fotokas. Järelikult mul fotonduse huvi ei ole eks.</p> <p>Kinoõhtu. Miks ma ei ole kinoõhtutel käinud. Järelikult kino ei ole/.../Ma ilmselt olen saateliidist ja videotest olen ikka ära hellitatud, et no läheks kinno või midagi. Laste jõulupidu – lapsi ei ole. Planetaarium/.../Minu arust aeg ei sobinud. Ma isegi mõtlesin küll, et läheks, aga et ei sobinud. Talgud ei obi sellepärast, et ma ise olen maakas ja niiöelda, ma ei jõua oma kodu ümbrustki ära koristada, et ma lähen kuskile teistele koristama. Et ma olen nii hädas oma sellega. Et niiöelda, et ta võib sotsiaalses mõttes olla tore asi, aga ma oma ülesandest, seda ei. Talvapäevad on kuidagi nii, et aeg ei ole sobinud, talvapäevadel küll käiksin. Teatrikülastustel. Ma käin tegelikult regulaarselt teatris aga niiöelda siis kui mulle sobib ja neid asju mida ma tahan. Ei ole jah kuidagi. Sest tegelikult olen küll, personaliosakonnast olen ostnud pileteid, mingeid paar korda tegelikult, siia peaks plussi panema. Aga nüüd viimasel ajal ma ei ole tõesti jah. Kui see on küll see pikk tüdruk enne teid, see (<i>paus</i>), no mis ta nimi oli. Temalt ma küll ostsin küll ma mäletan. Töötoad keraamika. Ei ole sihukesi töötubasid, mis minule huvi pakuks. Vähemalt ma ei ole kuulnud. Uute töötajate infotund. Ma ei teagi isegi, mis asi see on. Ürituste töögrupp – laiskus.</p>
2MP	See on väga lihtne vastata. Rohkem pole võimalik olnud. Töö pärast ja aja pärast.
3MN	<p>Mmm_ Formaalsetel on see, et kui saad siis saad, sest pead osalema. Aga MF. (<i>Vaikus</i>) Tegelikult on see, et kui aega on, siis tuled. Kindlasti ka see, mis seal toimuma hakkab, mis on plaan, mis seal tegema hakatakse. See mängib rolli. A'la kindlasti spordivõistlustele tuleks suurema huviga, fotovõistlus on nagu see, et ma ise eriti palju ei pildista. Vaadata meeldib mulle küll. Ämn. Noh teine asi, mis mängib, on see et kui palju see üritus aega võtab. Kui ta on. Ja noh, millal ta toimub. Kui ta läheb väga sügavale nädalavahetusele sisse, siis tõenäoliselt jääb ära. Kui mõelda siin suvapäevade peale või talvapäevade peale. Siis noh ütleme, et spordivõistluste puhul on see, et see on suhteliselt lühikest aega. Kui ta veel satub tööpäeva lõppu, kohe pealt tööpäeva, siis ta sobiks paremini. Või siis kui ta tõesti on, et mingeid muid koosolekuid ees ei ole, siis kindlasti osaleks. Või noh, kui on. Pingevara aeg, kui ei ole eriti palju muid üritusi ja muud teha, siis on selle koha pealt asi võimalikum.</p>
4NP	<p>Ikkagi, ta annab mulle midagi, pluss veel need inimesed. Hmm (mõtleb) Kõige pealt teadmisi, inimesi saab tundma ja vabatahtlikud. Need on ikka need samad. Rohkem, mis on vabatahtlik. Pluss, kas see annab mulle midagi. Ja siis, patt tunnistada, aga vaatan, et töö saaks ka ikka tehtud kogu selle asja juures. Ja siis ma muidugi jälgin, et kui neid üritusi, asju on liiga palju juba olnud. No ikka on mõned perioodid, kus neid tuleb järsku hästi palju. Siis ma vaatan, et mul vaba aega ikka jääks ka. Ma võib olla tahaks kodus lihtsalt vedeleda. Et ku ma tunnen, et hakkab tekkima väsimus ja tüdimus kõigest, mis ümberringi teeb. Aga tööpinge võib olla ka suhtlemine. See ongi see, et kui sa saad seal üritusel samamoodi nende samade inimestega kokku ja sel hetkel sa tõesti ei jaksa suhelda, siis ma lihtsalt olen kodus, nelja seina vahel ja ma ei suhtlegi. Et see võib olla ka tööpinge.</p>
5NP	<p>No sellised üritused nagu kinoõhtud jne on kõik väga huvitavad, aga nad jäävad viimasel ajal minu poolt kõik osalemata, sest mu aeg on piiratud. Ma lähtungi sellest, et kui on korraldatud, siis ma ikka üritan seal nii palju osaleda, kui võimalik. Viimasel ajal vähem, varem ikka väga palju. Tead nüüd ma pigem valin aja järgi, varem ma ei valinud üldse ja osalesin kogu aeg. No spordivõistlused, nende ma ei osale, sest ma ei ole mingi sportlane, aga olen kaasaemas käinud. Nüüd ma valin ikka rohkem selle järgi, kas mulle meeldib või ei meeldi, ka need teatrikülastused etenduse järgi või lavastaja järgi ja kui aeg mulle ei sobi, siis ma sinna ei lähe. Kui on suuremad traditsioonilisemad üritused iga aasta, siis ma ikka üritan seal osaleda.</p>
6NN	<p>Ma olen saanud minna (<i>muigab</i>). Või mõni asi ei ole minu töö. Et ma ei käi talituste koosolekutel. (<i>Paus, mõtleb vaadates tegevuste nimekirja</i>). Fotokonkurss. Mind ei huvita see. On asjad mis mulle meeldivad ja on asjad kus ma tõesti kuskil peaksin olema, sest ma loen, et need on vajalikud ja ma peaksin seal näitama isegi eeskujut. Ses suhtes et kaks erinevat motivatsiooni, mõne puhul langeb kokku ka.</p>
7NN	No kaks varianti on. Kui tõesti ma näen ette, et see asi on midagi mis ma tean, et mulle meeldib , siis loomulikult see on nagu sihuke motivaator. Või siis teine

	variant on mingi asi millest ma ei tea midagi , et see ongi uus asi ja mul tekib nagu see, et hmm, täitsa huvitav, peaks vaatama ja katsuma ja proovima. Praegu mul nagu head näidet ausalt öeldes ei tule. Võib-olla see no ütleme selles mõttes keraamika mis iganes töötuba sellesmõttes on kehva näide, et see mul tekitab sellist tunnet, et ma ei ole keraamikat nagu kunagi teinud aga ma muidugi ei jõudnud sinna aja defitsiidi pärast . Selles mõttes on ta kehva näide. Esiteks ma valin seda F puhul ma valin kindlasti seda kas mul on noh kalendris selle kohal vaba aeg sest noh F üritustest ma saan ikkagi niivõrra, et kui ministeerium eeldab, et ta töötajad käivad eksju ja see on seal ma isegi no ütleme see esimene valik ei ole kas mulle meeldib või ei meeldi vaid et ja siis no muidugi ma üritan siis selgeks teha kui mul on valimise koht et mulle ei tundu mingil põhjusel see koht atraktiivne, et kas see on oluline, kas osakonna või talituse esindatus on oluline ja siis MF puhul ainult see et kas see asi mida plaanitakse, üritus on iseenesest vahva, pakub mulle midagi siis mingil määral ka seda, et kes seal siis peale minu plaanivad osaleda näiteks. Näiteks ütleme, et no mingi aastaraamatu tutvustus või töötajate tunnustamine, et ütleme nii, et ikkagi...ma eeldan, et sellistel üritustel nagu eeldatakse, et ministeerium on ka kohal. Mõttetu on tunnustada kedagi või presenteerida midagi või ministeerium, kes on nagu kutsutud seda asja jälgima, et ole kohal või noh/.../ikkagi mingisugune sisemine kohustuse moodi tunne või , et vist peaks minema kui on kutsutud ja teised on organiseerinud ja vaeva näinud.
8NP	Ma teen ikka otsuse selle järgi, mis mulle enesele rohkem sisu poolest huvi pakub. No ma ei saa väga valida, mida korraldada, sest no neid traditsioonilisi ma pean korraldama, aga no muidugi minu valik on see, et neid mittetraditsioonilisi korraldada. No ma olen lihtsalt, kui mind ennast see teema huvitab ja ma mõtlen, et meil on erinevad sihtgrupid ja ma mõtlen, kellele see võiks sobida ja ma tean, et meil majas on sportlikud inimesed, siis ma korraldangi selle kepikõnni onju. Sõltub kõik, et ma pean hästi inimesi teadma, et mis sihtgrupid meil majas on, et siis lähtuvalt sellest otsustan.
9MN	Pigem kui haarav see üritus tundub. Kas on mingi, et kui paljudele see mõeldud on. Et kuidas see üritus, kellele see võiks midagi pakkuda. Formaalsetel mitte käimisel lubatakse lahti lasta (naerdes). Aga MF tundub, et see võiks lõbus olla ja ma saaksin midagi töökaaslastega koos teha või toredate inimestega. Töökaaslastega lõbusat aega veeta. Kui saaks mingisugust uut teadmist, mida saaks rakendada praktikas. Ja see peaks olema akadeemiline tsirkus.
10NP	Ma vaatan kuidas on mul aega ja kuidas on selle sisu. Kuidas see mu heaoluge hetkel haakub. Kusjuures kuidas ütelda, mulle meeldib tegutseda. Mingis väiksemas plaanis mulle meeldib ka organiseerida. Nii suurtes asjades ma võibolla pole nii organiseerimisvõimeline, suutmaks seda oma põhitöö kõrvalt teha. Aga et osa saada millistki veel osa, lisaks tavapärasele tööle, siis see annab nii palju juurde. Et minu jaoks see on vabatahtlik.

	Kollegide mõjutused	
	Kollegidega arutamine MF tegevuste üle	Olulisuse üle arutamine
1MN	No eks me ikka ole nendel niioelda MF osakonnakoosolekutel arutanud, et see on näiteks täielik jama mis nad seal teevad, onju, sinna oma nina ei topi.	Noh kindlasti, aaa, Sa kindlasti selle peale ei solvu, me sellest rääkisime, et näed a'la mingi linnuke lendu, et teeme jälle osakonda tutvustavaid üritusi, et me näiteks alles tegime, me ei hakka jälle uuesti, täiesti mõttetu onju. Ainuke meie positiivne/negatiivne kaalutus oli, et see alles oli ja see ei paku meile midagi. See oli nagu kuna meil ei ole ka mingit kaadrivoolavust, siis niioelda sihukeste uute töötajate survet sellele, et oi kui tore asi. Mina privameeriks sellele, et vanade inimeste arvates me alles tegime ja meil ei ole huvi.
2MP	Ma ütleks, et päris palju... Praktiliselt kõik üritused on läbi arutatud ja ja ka rohkemgi veel on vist su nr 416 jah. Seda nr vist enam ei ole. See on seal kus käivad vähesed.(töötaja räägib suitsutoast)	

	Ja, päris palju räägime seal, nii töö asju, probleeme, neid üritusi. Seal info levib, väga hästi.	
3MN	Ämn, harilikult meil osakonna koosolekutel tuleb küll teema aeg-ajalt üles. Kui on mõned suvepäevad talvapäevad tulemas. Et kes läheb. Üldiselt ainult talve- ja suvepäevad. A no need swedbanki jooksud, nende teemad on ka üleval olnud. Et kes läheb, millal on, kes saab sel nädalal minna. Talvapäevadel sama moodi, kellel on huvi, kas see toimuv pakub huvi, mida on oodata. Tegelikult ka pärast, kui üritus on toimunud, siis me räägime osakonna koosolekul need läbi, et mis muljed on. Aeg-ajalt tuleb ette ka seda, et ei räägi osakonnakoosolekutel, vaid mujal. Aga sel puhul mitte väga planeeritult.	See on nagu ikka igäihe enda otsustada. Et me ei tee nagu mingit sellist.
4NP	Palju ma olen arutanud?/.../Pidevalt, sest mul istub kolleeg vastas ja kuna me peame end osakonna tuumikuks, sest me kogu aeg igal pool käime, kogu aeg midagi teeme, siis me teame ka rohkem. Siis pidevalt. Me arutame, sellist asja näiteks. Kuna üks kord/.../ kolleeg on mul tunduvalt noorem, siis kõige pealt me arutame oma eelnevat kogemust, mis kuidas kumbki me asjast aru saame, kui me sinna nõ üritusele lähme. Mida me sellest ootame. Ja pärast arutame, kas ta siis vastas selle ootusele. Midagi sellist.	Ikka! Nii, mis ma siin olen, mitteformaalseks pidanud? Noh osakonna väljasõit, ehki seal oli see osakonna lõunatamine reedeti. No kohati ta on ebaoluline, sest noh, kui meid osakonnas on 4, siis kui üks ei saa tulla, siis ta ei ole nagu terve osakond. Sa tajud, sa lähed lihtsalt välja kollegiga lõunat sööma, siis ta ei ole enam see. Ja siis tahaks nagu planeerida midagi muud sinna vahele. Käiks poes ära või midagi. Keegi ei kuula seda (itsitab). Nii, suvepäevad, talvapäevad. (mõtleb) See sõltub, nad satuvad alati puhkuse ajale, ka talvapäev, talvepuhkuse ajale. Selles mõttes talvepuhkus, et inimesed lähevad võtavad oma puhkuse välja, lähevad suusatama. Et noh ta ei ole nii oluline, sellepärast krokodilli pisaraid valada ja muud nagu ei olegi siin sellist.
5NP	Ikka palju, sest ma käin koguaeg ja küsin, et kes on kirja pannud ja miks ei ole kirja pannud ja kui ei ole, siis kas ma panen kirja või paneb ta ise või kes on raha maksnud, et ikka arutame. Pärast võib-olla kommenteerime seda, et mis seal tehti, mis oleks võinud teisiti olla või mis väga meeldis.	Ei, ma arvan, et see on individuaalne. Meil ei ole nii, et see on nüüd terves osakonnas tabu üritus, et ikka pigem individuaalne või kui on mingid suuremad üritused, siis sinna üritame ikka rahvast rohkem kokku ajada ja ikka pigem utsitada osalema ja tõesti uurida, et miks siis inimene ei osale. Lihtsam on muidugi nendel osaleda, mis majas tehakse. Näiteks see aastalõpu üritused ja tervitusüritused, fotovõistlused. Need, mis ei eelda sul otse kuhugi minemist või ekstra tegemist. Et see on käe-jala juures.
6NN	Mitteformaalsetel tegevustel osa võtmise üle mitte kunagi. See on ikkagi sügavalt vabatahtlik tegevus minu jaoks. Mõistes formaalsetel, mida me ministeeriumi raha eest korraldame, on see loomulikult teema. Kui me seda juba teeme, siis me peaks üritama ka saavutada seal korralikku osalust. Formaalsete puhul on teemaks see, kas on selliseid grupe, kes tervikuna eemale jäävad, mis on halb näitaja ja ja ja kuidas siis tõsta inimeste huvi nagu kohale tulla ja midagi teha. Me eeldame seda, et kogu see korralduslik ja sisu pool, et see on nagu omaette teema. Asi peaks haarama nii palju kui võimalik.	Juhtkonnas me kindlasti nii ei ole teinud. Võib-olla oluliseks küll, aga mitte nii et see üritus on lihtsalt on vaid see üritus tollel ajahetkel olnud. See, et mulle on tekkinud tunne, mis on kindlasti õige, sest ma olen ju kantsler, kelle tunded on õiged, et maja ühel või teisel põhjusel vajaks nagu rohkem panustamist, osalemist ja nii edasi (<i>muirates</i>). Et see võib aastate kaupa muutuda. Ja mingil hetkel on partnerite kaasamine näiteks hästi oluline, või mingil hetkel ma tunnen, et need inimesed on läinud selliseks egoistlikuks ja vastikuks ja neid võiks nagu ärgitada tegema midagi koos. Või et panustama mingit teemat nagu rohkem teadvustama.

7NN	<p>Arutanud, ikka oleme arutanud. Vähem F puhul on see, et rohkem kas sa lähed või ei lähe aga MF on ikkagi see, et noh näiteks suvepäevad, jõulupeod...kas me ikka lähme ja oi miks sa siis ei tule ja tulge ikka, seal on nii nii tore, et no selliseid asju ikka. Ikka mõlemat, et noh toome lähiminevikust meie kostümeeritud jõulupidu, et noh siis ikka läks et mis ja kuidas ja et kas kostümeeritud ja et kas seal on midagi sellega ka muud seotud ja mismoodi ja noh ikka sellist....</p>	<p>Novot selles mõttes, et minul on nagu traditsiooniline selline konservatiivne lähenemine, et kui on nagu tööaeg ja siis on see nii-öelda see vaba aeg. Tööaja raames või nendes F kohtades on mul tegelikult see tähtsusjärjekord nagu töö peal ehk et kui ma näen oma rolli F üritusel lihtsalt publiku ees seismist ja no ütleme ja ma arvan, et ma ei saa sealt mingit kasulikku informatsiooni või et minu osalus, ma ei anna sinna midagi juurde siis üldiselt kipub mu see nõ valik langema tööistele tegevustele. Seal ma ei ütleme auselt, et neid noh välja arvatud neid noh siin on nagu segamini, koosolekud, töögrupid, asjad eksju, need on nagu töövorm eksju, et nendel ei ole nagu küsimust, aga muudel puhkudel ma ikkagi üldjuhul kaalun kas mu aeg mis ma töö tegemisest nagu ära olen kaalub ülesse selle või kui mul on ikkagi mingi pakiline tegevus siis ma üldiselt eelistan ikkagi töö tegemist aga MF puhul mis on ehk nüüd minu vaba aeg, seal ma ikkagi valin selle järgi, et kas ma, noh see on minu nõ see aeg on nagu nii hästi limiteeritud, et see aja kasutus oleks kvaliteetne. Ma ei tee midagi niisama linnukese pärast vaid ma lähen siis kui mulle tundub, et ma tõesti ikkagi naudin seda, et see on midagi mida ma tahan teha. Mul ei ole mingit kõrvaltegevust mis võiks mulle rohkem pakkuda, et jälle, niisama linnukese pärast ma tõenäoliselt ei lähe.</p>
8NP	<p>Tegelikult otseselt nagu arutanud sellel teemal ei ole. Ma olen lihtsalt vaadanud osaluse järgi, et näiteks see teatripiletidki kasvõi. Et on ikka selline kindel traditsioon välja kujunenud, et 50 piletit läheb ära ja nüüd ma olengi nagu jätkuvalt 50 piletit koguaeg võtnud. Aga rääkinud küll ei ole sellest kellegagi.</p>	
9MN	<p>Olen. Selle üle et kas keegi läheb. Tulemus on see, et keegi ei lähe.</p>	<p>Seisukoht on selline, et ei osale selles. Traditsioon on sihuke. Ma olen seda üritanud muuta, aga olen seda suuresti üksi teinud. Aga noh selles mõttes see paneb ka põntsu, kui üksi hängid seal. Noh et see kõik on kuidagi välja kujunenud, et eriti ei käida. Ma ei kujuta ette aga see võib olla ka teistes, ma olen eraettevõttes ka ka olnud. Et see võib tulla meie eriala passiivsusest asjade vastu. Ei tea, võibolla tegemist sellega, et on introverdid. Või on selles asi, et meid kotitakse nii palju, et pärast ei taha kedagi näha. See on nagu mingi seaduspärasus. Kõik on suuresti kinni ka kambavaimus. Kui ikkagi sellise suure hurraaga peale minek on, siis see võiks ju kaasa tõmmata. Teine asi on see, et võibolla meie inimest tõmbaks teine formaat. Kuidagi. Et need mis on välja pakutud kuidagi ei kõida.</p>
10NP	<p>No vahel ikka küsid et kas Sa lähed. Seekordki, et mul on oma kevadüritusega isiklikku laadi takistusi. Et see lõikab päeva ära. See ei tundunud mõistlik. Ja siis ma ei teadnud, kas panna kirja või mitte. Ja siis ma küsisin meie omade käest, et kas nad osalevad. Mis oli</p>	<p>Ei selle tähtsuse üle ei aruta. Pigem kes ja kas võtavad osa. Ja et miks ei võeta osa. Tihtipeale on perekondlikud asjad. Näiteks nagu suvepäevad või spordivõistlused. Kas on muud plaanid, kas need on</p>

see, et meil erinevad inimesed on registreerinud. Küsisin, et kas lähete ka, selle peale vastati, et ei tea, eks elu näitab. Kui puudu jääb ei ole midagi aga kui üle jääb, siis saab keegi kaks.	ümberlukatavad. Keegi ei ütle, et on kohustus.
---	--

AK	Otsesed mõjutused kolleegidest			
	Faktor - kes kolleegidest osaleb?	Kooskõlastamine kolleegidega	Otsustest lähtumine osalemisel	Osalemisseltskond?
1MN	Eks siin on välja kujunenud, ma enamvähem tean, et kes tõenäoliselt ei käi. Kellel on ealised iseärasused, kellel on muud hobid, kes kunagi pole käinud. See kes ei tule, sellel on oma põhjus, a'la teine üritus või noh, mingid asjad.	Ah ei no mõnikord ikka, et näiteks jõulupeol eksju, kuulge, kas keegi tuleb, kas saame mingi laua kokku või niiöelda, palju meid tuleb. Selles nagu ikka küsib üle. Ja suvepäevadele, et võiks tulla.	Ei ega ta mõjuta, ma olen üks ka suvepäevadel käinud. Mingi jõulupidu oli ka, kus me X-töötajaga olime kahekesi.	Maja on nagu piisavalt suur ka, et noh. <u>Ma</u> vist ikka nii sihuke suhtlemistegelane ei ole, et ega ma vist väga hästi ei tunne end mingisuguse üritusel, kus ümbritsevad oma maja inimesed, kellega ma tavapärastelt ei lävi, ei suhtle. No ikka on ebamugav rääkida, et kellega rääkida jne. Ma ei lähe ju ka mingisse noorte seltskonda ja ei hakka seal, et mis värk on (<i>muiares</i>), räägime moe juttu ka. Muidugi parem on, kui Sul on seal see kontingent ka, kellega Sa rohkem lävid. Ei osa võtmist ei mõjuta. Pigem on jälle see, et kellega mingi ürituse ajal ikka lõpetad. Kelle seltskonnast Sa end leiad. See on nagu pigem see mis seal on.
2MP	Meid on nii vähe, et siin nagu ma arvan, et seal ei ole vahet, peaaegu, et keegi oleks.		Mind on raske mõjutada, mina olen peaaegu alati valmis minema ja ja võib-olla see mõjutab, et kui nagu meil mitte kedagi ei lähe, ma nagu ainuke olen kes oleks nõus minema, et siis võib jääda küll niimoodi, et noh jäta sellepärast minemata, et ei tea kes teised on, kas on kedagi kellega suhelda või vestelda, sest paratamatult teised on ka nagu omaette pundis oma osakonnaga või või kokkulepitud pundid ja nii kui sinna segama minna hästi ei taha.	Ei ole. Ee ei ma käin siiski ise, aga seal on ikka oma seltskond, kellega klapi paremini. Seda kindlasti. [<i>Kes seltskonda kuulub ning millistest osakondadest nad on?</i>]Võtame teooria, 7+2 (<i>naerab</i>) Eee see sõltub, vot see on see, kellega läbi käid. Nii töö/.../ürituste töögrupp, personal, eelarve, raamatupidamine ja siis välisvahendid. Ikka need, kellega tööalaselt kokku puutun. Ja täpselt nii kaua kui ma olen asutuses töötanud. Kuidas.. hmm.. ma ei tea. Alguses nad käisid koos, aga siis kui ma majja tulin, siis ma tekkisin juurde kuhi lihtsalt pakkus pinget.

			Et selles mõttes võib mõjutus olla küll, et kui keegi teine ei lähe siis ei lähe ise ka.	
3MN			Mmm. Ei, no seda ma nüüd küll ei tee , et vaataks kes läheb ja selle järgi otsustan. Osakonnas ka ei usu, sest mõnel üritusel olen mina üksinda, majaüritustel näiteks.	Tead ei ole väga. Ma pean tunnistama, et vist väga ei ole. Nendel suurtel ministeeriumi üritustel ma ei ole vist kaks aastat käinud. Suve- ja talvapäevadel ma mõtlen. Enne seda. (<i>vaikus</i>) Mingi seltskond vist oli. Aga see ei olnud vist nii fikseeritud. Ikka liigub nagu ühest rahva juurest teise juurde ja/.../
4NP	Ei, mkm/.../mkm/.../ Ei no muidugi ma uurin onju , sest siis sa saad ju sisendi sinna töögruppi, kes teeb üritusi, siis tulevad õigemad. Mis õigemad, huvi pakkuvamad asjad, siis tõenäoliselt inimesed tulevad. Sellega on siis tõenäoliselt kahe/.../ Sa oled rohkem nagu saba ja sarvedega selles MKMis sees ja kõike seda, mida pakutakse. Ikka uurin, jah.		Mkm, ei ei	
5NP	Kindlasti mängib.	Uurin. Aga ma tavaliselt registreerin ennast enne ära ja siis uurin kes lähevad. Ma plaanin nii-kuinii minna aga siis ma uurin ikkagi teiste käest ka kes lähevad. Loomulikul on see ka oluline. [<i>Mille jaoks see oluline on?</i>] Kasvõi sellepärast, et kui pärast sõpradega muljeid vahetada. Kõikide inimestega sa ei lähe pärast muljeid vahetama ja et sa teaksid vähemalt, et sinu kindlad sõbrad ja tuttavad on ka seal olemas. [<i>Miks see oluline on?</i>] Kui ei teki mingit muud tuju teistega suhelda siis saad vähemalt nendega suhelda.	Ma ei tea kui paljud on osalenud sellepärast, et mina osalen. Ma tean varasemast oli see küll, et kui ma käisin utsitamas siis paljud inimesed ikkagi registreerisid. Võibolla neil oligi seda tõuget vaja. Ma ise ei ole käinud väga sellepärast, et keegi teine seal osaleb.	Kujunebki majas välja seltskond kellega suhtled rohkem, kes käivad üritustel rohkem. [<i>Kui palju neid inimesi seltskonda kuulub?</i>] Neid on jäänud vähemaks aja jooksul. Inimesed on töökohti vahetanud aga me suhtleme edasi muul ajal ja neid seltskondi kellega suhelda on väga palju, sul on oma isiklikud sõbrad, perekond ja töökaaslased, lõpuks koguneb neid üritusi lihtsalt liiga palju ja sa pead hakkama valikuid tegema.

6NN	Ei aruta, see ei oma minu jaoks üldse tähtsust.			Ei ole. Kõik ongi minu meeskonnas (<i>muiates</i>).
7NN	Ma arvan, et üldjuhul see sisu ja koht ja muidugi ka siis see paratamatus, seltskonna küsimus. Kas sa lähed? Lähme siis koos. Kuid mitte eriti.	Ikka seda on arutatud aga mitte nagu sellel kaalutlustel, et kas registreeruda või mitte. Pigem nagu huvi pärast, et kas minnakse veel või jah, huvi pärast puhtalt. Ei tea, puhtalt mitte tootlik uudishimu.		Ei saa öelda. Ma peaks ütlema, et kõrvaltvaatajana on MKMis selliseid suhtlusseltskondi ilmselt palju kes täitsa ka ilmselt tööpäeva lõpus teevad mingeid asju koos... No ütleme nii, et seda nagu kõrvalt kuuled kui inimesed omavahel midagi arutavad, et kle ah, õhtul siis lähme või midagi. Põhiline emotsioon on mul see, et näed, natukene kadedalt, kuidas neil õnnestub, et neil on nii palju vaba aega, et kuskil ringi hängida ühiselt, umbes nii, ilma mingite muude kohustusteta. Aga ei, ma arvan, et see on vahva. Minu sõprus- ja tutvusringkond on lihtsalt kujunenud välja väljaspool maja ja ma ütlen, minul see aja limit on ainuke asi mis mind nagu segab asju tegemast. Mul ei ole sinna sisustada enam veel ühte seltskonda kellega ma veel kuskil käin.
8NP	Minu jaoks on päris oluline. See on nii ka eraelus, et kui ma kuskile üritusele lähen, siis ma ikka uurin, kes sinna üritusele läheb, et kui ma väheseid inimesi tean, siis ma sinna väga ei kipu, et mul ei ole nendega midagi rääkida (<i>naerab</i>). Ja no mingil määral võibolla olen, et jõulupeo kohta küsinud ja nii. Siis on ikka vastuseks tulnud, et kui teised kolleegid lähevad, siis ma lähen ka onju. Või siis, kui ma ise olen kutsunud ja õhutanud inimesi, siis nad ikkagi... No võibolla nad ei tulegi seetõttu, et neil on eelarvamused või nad ei tea väga inimesi, kes tuleksid. Ei, võibolla on see lihtsalt isiksuses kinni, et ma tunnen ennast ebamugavalt seltskonnas, keda ma väga hästi ei tea.	Eks ikka. See on tegelikult igapäevaelus ka, nii eraelus kui tööelus niimoodi. Ma olen ikka küsinud lähikondlastelt, mõnelt inimeselt nagu. [<i>Mida täpsemalt?</i>] No kasvõi...hmm... Ma arvan, et kui ma jõulupidu ei korraldaks, siis ma ikka küsiks mõnelt tuttavalt, kas ta läheb, et temaga ühes lauas istuda.	Raske on mul öelda seda, kuna enamus asju ma pean ise oma ürituste töögrupiga. Aga ma arvan, et see on ikkagi oluline. Näiteks see keraamikatuba, et kui ma peaks sinna minema üksi, et kui mul poleks seal tuttavaid ümberringi olnud, siis ma vist poleks viitsinud sinna õhtul minna peale tööd. See sotsiaalne pool ikka loeb. No ongi see, et sa ei tea teisi inimesi nii hästi, et sul pole nendega midagi rääkida ja sa ei tea neid ühiseid teemasid. Sellepärast ongi need igasugused suvepäevad head, et seal tehakse mängu ja	Jaa. No ma arvan, et mingi 5-10 maksimum. [<i>Kes sinna kuuluvad</i>] Avalike suhete osakond, haldusosakond, siseturust, õiguse osakonnast on. No ja transpordiarengust, kellega me üldjuhul oleme. No see seltskond on kindlasti nüüd muutunud ajaga nii palju, kui inimesi ära läheb ja juurde tuleb. No poolteist aastat või selle aja jooksul kui ma olen MKMis olnud.

			segunetakse rahvaga, et oskad nendega edaspidi suhelda.	
9MN	Kindlasti kui semud lähevad siis see motiveerib. Kui on ainult täiesti võõrad inimesed, siis see ei oleks sama. Teine asi kui Sa tähele oled pannud on vanuseline printsiip. See on hästi keeruline teha üritust, mis sobiks kõikidele.	Olen. Selle üle et kas keegi läheb. Tulemus on see, et keegi ei lähe.		Jah põhimõtteliselt küll. Sinna kuulub kolm inimest minu enda talitusest.
10N P		No vahel ikka küsid et kas Sa lähed. Seekordki, et mul on oma kevadüritusega isiklikku laadi takistusi. Et see lõikab päeva ära. See ei tundunud mõistlik. Ja siis ma ei teadnud, kas panna kirja või mitte. Ja siis ma küsisin meie omade käest, et kas nad osalevad. Mis oli see, et meil erinevad inimesed on registreerinud. Küsisin, et kas lähete ka, selle peale vastati, et ei tea, eks elu näitab.		

AK	Kollektiivselt osalemise määr?
1MN	Ma ei mä... Ei meil ikka on mingi osakonnale adresseeritud mingid koolitused. Niiöelda väljasõidud. Seal mingine arutus on, et miks keegi tuleb või ei tule. Nihuke sihuke, osakonna koolitused ja üritused, kus käib üldine arutelu osaluse kohta. Sünnipäevad ka, kui on mingi lilleraha kogumine ja osaluse üle arutamine.
2MP	Oleme. Kollektiivselt ja keegi on teinud ettepaneku, et lähme ja/.../(Paus)/.../Tähendab, et tulemust ei ole, uisutamine oli ka niimoodi, otsustasime, et lähme kõik aga paraku olid ainult tütarlapsed ja mina, rohkem kedagi ei tulnud, nii et miski on midagi mis nagu ei paku huvi või jääb tegemata mingil muul põhjusel aga/.../. Tahtmist ja aega ei ole. Kas on asjad võib-olla vales proportsioonis või eelistuses või tähtsuses et et leitakse, et mingi muu asi on tähtsam.
3MN	Osakonna väljasõitudel küll.
4NP	Ma arutame, aga me ei otsusta seda nii, et lähme koos nüüd kõik, et nüüd me oleme ühel rindel. Kuna meid on niivõrd vähe, siis me enamuses ikka satume/.../talgutele ja suvepäevadel, kui on võimalus. Aga me ei otsusta seda, sest see on siiski vabatahtlikud asjad.
5NP	Ei, ma arvan, et see on individuaalne. Meil ei ole nii, et see on nüüd terves osakonnas tabu üritus, et ikka pigem individuaalne või kui on mingid suuremad üritused, siis sinna üritame ikka rahvast rohkem kokku ajada ja ikka pigem utsitada osalema ja tõesti uurida, et miks siis inimene ei osale. Lihtsam on muidugi

	nendel osaleda, mis majas tehakse. Näiteks see aastalõpu üritused ja tervitusüritused, fotovõistlused. Need, mis ei eelda sul otse kuhugi minemist või ekstra tegemist. Et see on käe-jala juures.
6NN	No kui meie juhtkond on rohkem meeskonna moodi. Demokraatial on küll piirid alati, et kui me oma lähimate kaasvõitlejatega jõuame järeldusele, et tegemist on väga mõttetu asjaga, siis me lihtsalt ei korralda seda ja me lõpetame selle ära. Nii et kõik mida me oleme ikka teinud on nagu respektitud tegevused.
7NN	On olnud üritusi kus on otsustatud, et jah, nüüd lähme kõik, vaat kui äge. Üks jõulupidu oli meil meritonis, ma ei mäleta mis aasta see oli, kus siis tekkiski selline kollektiivne hurraa, kõik koos. Sai veel kokku lepitud, et kõik võtavad oma elukaaslased kaasa, siis oligi, et me olime täies koosseisus siis nõ kohal. Ma ei tea, tollel hetkel see idee tekitas entusiasmi, et lähme koos aga meil ei ole vist väga sellist üldist karja mentaliteeti välja kujunenud, me oleme nagu suur monoliitne kollektiiv. Ma usun, et see on osakonniti, et kuidas on kujunenud. Praegu ma enam nii väga ei oska öelda, aga Maria ajal oli siseturu osakond selline kus võis garanteerida, et ollakse 100 % kohal igal pool. Ilmselt see on see sihuke sisemine nõ üksusesisene kultuur või traditsioon või tava. [Kas sina oled sellele tavale tähelepanu juhtinud?] Ei, eriti ei ole sellepärast, et see olene hästi palju sellest, milline on see isikkoosseis. Meil on välja arvatud ühe erandiga kõik inimesed pereinimesed. Enamustele on võib-olla selles mõttes mitte täisealised lapsed. Pere ja lapsed, see ikkagi tähendab, et su vaba aeg on sisustatud teistmoodi kui näiteks vallalistel noortel inimestel. Sellest tulenevalt me isegi väga palju ei üritanud.
10NP	Vastupidist ei ole, aga meil üks asi oli, et me kollektiivselt otsustasime, et saada see 100% osalust täis. Kas mingile uuringule vastamine või miski. Kahjuks seda me ei saanud, sest mõned ei vastanud. Aga me olime õnnetus, kuna arvasime, et saame selle täis.

AK	Osalemise põhjused - töötajate kuuldused MKM-ist
1MN	Ma ei ole seda niimoodi analüüsinud, põhimõtteliselt ma ise vaatan selles mõttes, et kui ta on töö aja väline aeg, siis ma vaatan mis prioriteerid mul veel on. Ma piiran nendel üritustel osalemist, mis ei tundu piisavalt põnevad, või et mul ei ole valikuid. Aga kui on majasisene üritus, nii öelda töö ajal, siis ma vaatan, kas mingi töökohustus on, et kui ei ole, siis ma üldiselt osalen. Kui mingi möödapääsmatu, edasilükkamatu töökohustus ei ole. [Mida arvad, et teised teevad?] No eks nad ka vaatavad, et kas ei ole mingit tööüritust ja kas neil üldse huvi on. Oleneb mis suunitlusega see ka. Kui on miskit tantsu ja et no igal ühel on omad huvid, kas see motiveerib siis või ei. Etet, raske öelda. Teiste vaadetes. Linnainimestel võib öelda, et loomulikult ilmselt on ka neid aktiivsemaid, kellel pole siin linnas midagi teha jah. Mina iga oma vaba hetke hindan, kas on midagi targemat vaja teha.
2MP	Tead seda on, tähendab mina olen maja pealt kuulnud mitu korda, et on öeldud, mis teil viga, te käite suitsetamas, seal saate arutada aga meil ei ole kuskil käia. Selle põhjal võib tuua näite, musternäide on välisministeerium kus on täiesti korralik suitsunurk, ta on suur tuba tegelikult klaas seintega, seal on nahkmööbel, seal on kohvi joomise võimalus, seal on hea ventilatsioon, seal võib täiesti vabalt mitte suitsetaja istuda, ta ei tunne üldse suitsulõhna ja arutatakse teemasid. Ma ei ole seal väga palju käinud aga paarkümmend korda olen käinud, seal on tõesti kultuurne, sest suitsetaja on ka inimene tegelikult. [Millised arvamused osavõtu kohta seal on?] Seinast seina. Ma võin täiesti oma arvamuse öelda, seesama CAF millega me praegu tegeleme/.../Seda on arutatud seal suitsunurgas ka ja ma olen mujalt ka kuulnud, et arutatakse, see teema on aktuaalne aga minu jaoks on ikkagi see, et sealt on ma ei tea kas teadlikult, tahtlikult või või lihtsalt niisama välja jäänud põhitegevus. Ma tegin selle hindamise ära seal ja meie põhitegevusest ei ole üldse juttu. Vaata kui meie tööleand pakkus välja seal selle kohtumisel, et hakata hindama seda kuidagi, hääletati ka maha, tähendab me hindame suurem osa neid MF asju või neid asju milles noh saab tekitada mingi mõõdiku, et näidata ja ütleda, et me oleme head aga et kriitiliselt ennast hinnata, need on kõik välja jäänud. Kui me seal arutasime, mina tõin mõtte välja, et näiteks noh seadused ja määrused mis välja tulevad, kui see läheb ilusti läbi, ta on vajalik, siis see oleks nagu pluss, kui tuleb seadus mis on nagu rahva vaenulik või või täiesti valesti tehtud siis see peaks andma tegelikult miinuse, sest kui me paneme kirja, et meil koolitus on väga hästi tehtud, noh need mõõdikud mis seal on minu arvates pole päris õiged aga noh võib öelda, et nende näitajate järgi on meil koolitus hea. Aga mis on siis koolitusest kasu? Kas tal mingit kasu on? Kas on mingisugune tagasiside, et inimene on käinud koolitusel, kas sellest on läinud tema töötegemine paremaks, mingi tulemus paremaks, mis iganes, seda me üldse ei jälgi, teeme mingi määruse valmis, seda

	<p>tehakse kolm korda ümber või hääletatakse hoopis maha, ma arvan, et see oleks see näitaja mida me peaks jälgima.</p>
3MN	<p>No esimesena mina tooks välja selle et et on nagu kogu MKMi kohta tiim valesti öeldud aga see ühtsustunne, et saad inimestega kokku, saad suhelda ja samal ajal midagi mõnusat teha...</p> <p>No enda jaoks mina leian, et tööruutiniist natukene midagi kõrvale, et töö ei oleks ainult rutiin, oleks midagi meeldivat.</p> <p>Tundub ikkagi et et noh kui meie osakonda võtta, ma teistest palju ei tea, et tegelikult nad tahaksid aga samas ma ei oska ka väga täpselt öelda, et miks nad alati nagu ei osale, mingi põhjus on mis jätab tulemata või minemata. Tööd on nii palju ja siis rohkem ei tahagi midagi ja see on just see millest peakski välja saama, et et natukene oleks vaheldust ja siis ei tundu see töö ka nii hull. Üks asi, miks nad osalevad, on see kui neil on mingi ühishuvi, mis tegevus on. A'la ma mõtlen mingi spordivõistlus, siis loomulikult sportlikud inimesed lähevad sinna. Suvepäevade puhul täpselt samamoodi. Kui on asi, mis inimestele võiks huvi pakkuda, siis tulla. Kusjuures näiteks see üritus, kus ma ise küll ei olnud, aga kus oli niiõelda vaba tegevus. Kus igal ühel oli erinevaid tegevusi, mille vahel sai valida. Siis see sai väga positiivse vastukaja osaliseks. Kui on mingisugune üks ja selline teema või tegevus, mida kavandatakse, siis erinevatele inimestele ei pruugise pealt minna. Mul endal suvepäevadel osalemise, noh vanus varieerub 25st 65ni. Kõigil on erinevad huvid. <i>[Kas osalemisel ja vanusel on seos?]</i></p> <p>Kindlasti on seos. Ka teiste tunnustega. Üks on see seltskond, kes on tinglikult alla 30-ne ilma lasteta. Et nemad käivad peoüritustel väga hea meelega. Siis tuleb järgmine klass, mis on tinglikult 30 – 40 lastega. Kes käivad nendel üritustel, kuhu nad saavad lapsed kaasa võtta. Ja siis tuleb vahemik 40-50, mis on hägune. Ja siis on üle 50ne, siis on sellised üritused, mis lähevad peale on kontserdid, teatrikülastused. See pool. Meeste ja naiste vahele nii tõmmata ei saa, seal on rohkem inimese persoonis kinni. Et kas on sportlik inimene, kultuurihuviline. Et noh, huvid. Need mängivad. Kas tulla asajaga kaasa või mitte. Üks mu näide oli see suvi, kus me tegime osakonna üritusena kardisõidu. Ka mu prouad üle 60ne läksid kardirooli. See oli nende jaoks uus kogemus. Et keegi nagu ei võtnud seda tõsise rallina. Aga see oli noh. See oli nendele jõukohane, aga samas nagu ka meelelahutuslik. See oli selline tegevus, kus vanus ei mänginud rolli. Mängib rolli laste olemasolu ja nende vanus, sest küsimus on see – kuhu Sa paned lapsed. Ma väidan seda, et lastega töötajad ei käi nii palju üritustel, seda taub uurida.</p>
4NP	<p>Minu arvamine tekib sellest, et kui ma vaatan oma tüdrit ja kogu seda seltskonda, kes tema ümber. Kõigil on omad fotokad, kõik nad pildistavad. Kõik nad panevad blogisse üles, ehk nad on rohkem huvitatud asjast. Minu sugune, mul ei ole fotoaparaati. Mul ei ole ka mingit vajadust selle järgi. Mobiiliga teen klõps ära, mingi aja pärast kustutan ära. Sinna see jääb. Mis ei tähenda, et ma ei hinda ilu või... aga siis selle võrra ma salvestan mälu pildile paremini. Ja tehnika. Ma ei viitsi seda aparaati tundma õppida, pole nagu erilist vajadust. Et võibolla sealt tuleb üks nüanss, et vanemad ei pruugi... minu arvamine (naerab) Nii, mis siin veel saab olla?! Hmm no laste jõulupidu loomulikult, oma laps suur, siis noh, ei puutu enam ju asjasse. Aga teiste jaoks, kellel tekivad lapsed/.../oo juba hakkavad ärkama jaa lastele pakki saab. See on täiesti sellises eluperioodis kinni, mis inimesel on, ja sa ei kisu sealt välja. Kuidagi ei kisu. Sest kui sa, näiteks minul laps on suureks kasvand, seda enam ma leian, et mul on palju aega. Ma käingi väljas. Üritustel ja siis tekib teine seltskond, tutvusring, teised arvamisid, väga hea! Aga enne olid minu jaoks teised prioriteedid. Ma ei käinud niimoodi väljas. Ja sellepärast ma arvan, et ei ole võimalik kõigile seda ühtlaselt kaela määrida. See on isikus kinni, kes on võib olla natuke arem loomult, tahaks, aga võib olla ei ole suhted head osakonnas. Sealt võib see tulla siis. Et miks siis vabal ajal minna sihukesse pundi, kus sa tead et/.../</p> <p>Paistab, et on kujunenud tegelikult mingisugune konkreetne grupp, kes käibki lihtsalt, et/.../ ma usun, et see on loomuses kinni. Kes on harjunud käima, tahab käia ja suhelda, siis see on üks viis, kus käia suhtlemas ja kindlasti on igaühel oma eraeluline seltskond ka olemas, kus käia. Aga see ongi siis nagu vahelduseks sellele teisele, nii et/.../ ma ei arva, et/.../ vähemalt meie osakonnas ei ole sellist vahet, et kas minna või mitte minna. <i>[Kuidas mitteformaalsetest tegevustest arvatakse?]</i></p> <p>Hästi arvavad, positiivselt. Sest nad on alati nõus minema järgmisele üritusele, esiteks. Kuna me mõlemad oleme kolleegiga ka ürituste töögrupis, siis kuidas sa seal ei osale? Kuigi, vahest juhtub ka seda, et ei osale, kuna lihtsalt ei saa. <i>(mõtleb)</i> /.../no ikka saab ju mingi elamuse sealt ja/.../ ja on teada/.../kuna me teame, mis seal on tulemas, siis ju pakub juba pinget. Sa teed ju lood ju endale selle ürituse sisuliselt. Kui sa seal osaled, sa lood endale. Kui endale pakub huvi, no ta võiks siis ka ju teistele. Sest noh kui sa/.../ kui olla kriitiline kogu aeg, siis ei julgekski üritusele minna. Ka seal töögrupis osaleda. Teen ju parima.</p>
5NP	<p>Et näha mida sellel üritusel pakutakse. Kui on mingid auhinna üritused siis et näha kes on need auhinna saajad. Puhas huvi on selle asja nimi lühidalt. Siis see, et sa näed inimesi, saad suhelda muudel teemadel kui ainult tööasjad. Siis eeldad seda, et lõbus oleks. Need ongi põhilised põhjused.</p> <p><i>[Mille põhjal saad selle kinnituse, et lõbus on?]</i> Kui sa ise teed endale lõbusaks, kui sa ise osaled ja sul on ümber need inimesed kellega sul on koos lõbus olla siis ongi. Üldjuhul osaleb kõigil neil sama kontingent, samad inimesed. <i>[Kas arvad, et see seltskond saaks või võiks muutuda?]</i> Novot. Ma ei tea mida siis muutma</p>

	<p>peaks. Tõenäoliselt ei aita väga mingid muudatused. Need kes osalevad need osalevad nagunii ja kui sa seal ka midagi muudad need kes tõenäoliselt pole kunagi osalenud ei hakka ka siis osalema kui seal midagi muutub. Paljud võibolla osalevad ka selle tõttu kas see inimene kellega sa suhtled kõige rohkem tuleb või ei tule. [Mis sa arvad, mida teevad need inimesed kellel ei ole sellist isikut kellega koos osaleda?] See sõltub inimesest. Ma arvan, et mõni siis ei osalegi ja jällegi vastupidi tal tekiks mõni inimene ja ta osaleb. Äkki teda aitaks selline utsitamine. Mulle ei meeldi kui nõutakse liiga palju tööaega panustamiseks muudesse töövälistesse üritustesse siis pigem nagu tekib tõrksus sellega tegeleda. Laiskus on väga hea põhjus miks mitte teha. Mõnikord on hea panna inimestele mingi kohustus midagi teha. Siis tehakse see läbi häda ära, lõpuks leitakse, et päris huvitav oli teha ka. Neid üritusi ei tohiks olla väga tihti. Viimasel ajal on kujunenud selline hoiak, et jälle nad tahavad, et me midagi teeksime jälle me peame midagi kokku kirjutama. Lõpuks on nii, et kui me selle ära teeme/.../viimasel ajal on vähem inimesi/.../initsiatiivgrupp kes teeb ja siis kaobki see lõbu ära ja siis tunned, et kaua sa teiste eest teed asju ja kaua sa initsiatiivikas oled ja kui kõik negatiivselt suhtuvad siis sa ei viitsi ise ka seda teha. Laiskus kandub üle. [Kas tuleks midagi muuta, et inimesed hakkaksid osalema?] Ma arvan, et sellel ei ole mõtet sest kui nad ei ole osalenud siis nad niikuinii ei hakka osalema. Neil on muud tegevused. Pigem neile kes tahavad osaleda teha see üritus võimalikult meeldivaks. Mõnedel on tõuget vaja, et kui esimese ürituse ära käiks siis hakkaks ise ka käime edaspidi. On vaja kedagi kes teda viiks või kutsuks. [Millised seisukohad ja arvamused on erinevate tegevuste kohta MKMis liikvel?] Põhiline arvamus on see, et miks me jälle peame midagi tegema. Et kui on mingid tegevused, mis nõuavad meilt liiga palju panustamist muude asjade kõrvalt. Eriti on halb see, kui need satuvad kokku mingite kiirete aegadega, siis on küll põhiline asi, et põhiline argument on see, et miks me peame jälle midagi tegema ja jälle midagi nuputama, eriti kui on sellised asjad, mis eeldavad terve osakonna pikaajalist panustamist. Nagu oli osakonna päev. Üks kord oli seda huvitav teha ja miks me selle vastu olime oli see, et see võtab terve osakonna inimestelt väga oluliselt tööaega ära. Sisuliselt eelmine kord oli see suurem töö nädal aega ja mõtteid kogusime juba varem ja terve osakond oli sinna kaasatud, et sellepärast ei saa sihukesi üritusi väga tihti teha. Me ei saa lubada töö kõrvalt selliste tilu-lilu (muigab) ürituste jaoks liiga palju aega panustada. Seetõttu pigem oodatakse selliseid asju, kus osakonnalt eeldatakse võimalikult vähe või üldse mitte midagi.</p> <p>[Miks sa arvad, et tehakse üldse nii, et eeldatakse osakondadelt midagi?] Võib-olla üritatakse kaasata rohkem inimesi, et nad teeksid ise selle ürituse huvitavaks või no eks see ongi omamoodi huvitav ka, aga kui osakonnad panustaksid, siis see peakski olema suhteliselt vähe aega nõudev asi, mis ei eelda, et me nädal aega istume ja punnitame asju kokku ja mõtleme, mis me teeme. See peaks olema nii, et koos istudes või et mõne inimesega, kui terve osakond ei osale, et seda oleks kas mõne tunniga või suhteliselt lühikese ajaga võimalik välja mõelda.</p>
6NN	<p>No kui meie juhtkond on rohkem meeskonna moodi. Demokraatial on küll piirid alati, et kui me oma lähimate kaasvõitlejatega jõuame järeldusele, et tegemist on väga mõttetu asjaga, siis me lihtsalt ei korralda seda ja me lõpetame selle ära. Nii et kõik mida me oleme ikka teinud on nagu respektieritud tegevused.</p>
7NN	<p>Nõ ütleme, et kuna viimasel perioodil ikkagi meil koosseis on nagu ta on, mõnel pool kahaneb, mõnel pool jääb samaks aga tööülesandeid ja probleeme ei vähene, pigem suurenevad siis vahest on need nõ lisategevused segavad ja ütleme, et siis tekib sellest nagu probleeme, et osakonnale või talitusele antud ülesanded toimeb see nõ üksteise pealt rullimine, mul ei ole praegu aega, tee sina või kes siis teeb ja/.../seal on niisugune peen piir eksju kust vahest nagu tundub, et see üritus mis on tõenäoliselt lõpptulemuses mõeldud noh ikkagi nagu positiivse ja innustavana muutub nagu sulle töö kõrval koormaks siis kui sa selle sisendi oled seal kuidagi nipinapi andnud teades, et sa oled seda teinud kiirustades muude asjade arvelt siis see mõjutab nagu suuresti seda üritust ennast, tekib nagu selline asju tehakse nagu asja pärast, et linnukese pärast, et nüüd meil on tehtud see ja teine ja kolmas asi, et aga see on nagu puhtalt see, et lihtsalt see tööaeg on ikkagi ütleme, et meil suhteliselt hästi arvel, seal sihukest vaba aega, et tegeleda muude ekstra asjadega, seda jääb nagu väheks. No nende F tegevuste, F ürituste puhul. Ilmselt on see sellest, et me oleme nõ toote lõpptarbijad ja tarbime seda niivõrd pealiskaudselt, et meile tundub nagu, et milleks seda nüüd siis vaja oli ja nendes kohtades mulle tundub, et see on nagu mingi/.../et miks me seda teeme küsimusel on meil vastused võib-olla väga hästi sisustamata.</p> <p>[Kas sinu jaoks võiks see olukord muutuda, et ei oldaks enam toote lõpptarbijad nõ, et kuidas see võiks juhtuda?] Pealiskaudsus kaoks. Ma kardan, et tänases olus on see hästi raskesti saavutatav, sest ega me oma tööülesannetest loobuda ei saa. Vahest pigem tundub see, et kui tuledki ainult kohale ainult tarbima, et siis võib-olla see emotsioon oleks positiivsem, et siis tõesti tuled korra laua tagant ära ja sul ei ole seda pagasit, et oh pagan, see oli see üritus, kas ma vastasin talle või ma ei vastanud? Pagan, läks meelest ära, ma vist ikka ei lähe, pärast hakkavad veel ütleva, et ma ei aidanud üldse. Seda valemist ma ei ole isegi mõelnud, et mis see võiks nagu teisiti olla. Ühest küljest, et teie ja personal tavaliselt korraldate neid eksju ja aga vahest tundub see asi, mida teie mõtlete inimeste nõ lõbustamiseks või selle vahelduse tekitamiseks tekib samas sisuosakonnale nagu koormus, pagan, jälle mingi üritus, oli seda nüüd jälle vaja. Vot seda emotsiooni, ma ei tea kuidas</p>

	<p>seda nagu välja saada.</p> <p>Mingite ülesannete veeretamine meil siin oli mõni aeg tagasi aga vot...mis üritused meil on üldse viimasel ajal olnud?</p> <p>Ma ei mäleta enam, ma pean tunnistama ausalt, et ma ei tegele sellega niimoodi. Järgmine kord veeretad asja edasi ja jääb nagu tühi auk. Mina arvan isegi, et see on sihuke iseloomu küsimus, et on väga raske aru saada aga ongi inimesi kes ei naudi melu ja kes võib-olla võõraste ja poolvõõrastega suhtlemist ei naudigi ja neile meeldibki muul viisil oma vaba aega sisustada. Ma arvan, et seal ei ole mingeid selliseid tõkkeid, et nad küll tahaksid aga millegi pärast ei tule. Pigem on see, et nagu soo, nende jaoks ei ole oluline. No ma kardan, et siin on ikka see...muidugi on ka inimesi kes rõõmsalt naudivad seda aga ilmselt on see midagi kohusetundega seotud küsimus ja sellepärast, et kui ülemused üle öla vaatavad, et kes siis kohal on/.../No ütleme, et alateadlikult ikka kui juhtkond on otsustanud midagi koos, et midagi korraldatakse siis mõnesmõttes see näitab nagu lugupidamist, et kas sa oled vaevunud tulema ja see on küllaltki levinud selline hirm, et tuleb minna, sest kui ülemus vaatab, et meid ei olnud siis hakkab jälle, et miks teid ei olnud ja miks me neid üritusi korraldame. Võib-olla kuskilt tuleb sanktsioon teisest küljest, et kui F üritustel ei käi siis MF öeldakse ka, et ah te niikuinii ei taha käia. Ma ei tea, ma arvan, et see võib kuidagi sedasi olla.</p>
8NP	<p>No seal oli juba see vahe, et ma seal selle eest raha ei saanud, aga siin on see mul juba töökohustus. Siin ma pean olema ikkagi väga vastutustundlik, et ma teen juba nii suurele rahvale ja seal olin ma rohkem osaleja rollis ja ma otseselt ei korraldanud, aga ma nägin, kuidas see korraldamine käis. Seal olid ka teised teemad natuke kui siin meil riigiasutuses ja seal olid ka nooremad inimesed ja enamus oli samast sihtgrupist ka. <i>[Kui palju see loeb?]</i> No ikka loeb, et kui sul on eakamad kolleegid, siis nad ikka pulgatantsu ei tantsi. Võibolla on siis rohkem nagu kinnisidee, et kui on vanemaid inimesi siis nad nagu/.../ No ongi siis ikkagi see, et pole kellegagi rääkida ja võibolla nad ei suhte nii väga nende noorematega või oma osakonnas ja oleneb muidugi täiesti inimesest. <i>[Miks sa arvad, miks inimesed osalevad mitteformaalsetel üritustel?]</i> No mina juba, kui mõtlen enda peale, siis osalengi vastavalt sellele teemale, mis mind huvitab, et heategevust ka et ega ma iga päev niisama ei teeks ja siis on võimalus teistega koos seda teha ja ma saan suhelda siis inimestega, et ma just olen selline isiksus. <i>[Aga mis sa arvad, mis teiste puhul rolli mängib?]</i> Seda tuleb teiste käest küsida, sest nii raske on teiste eest rääkida. No me oleme küsinud ka nende käest ja no kui nad ikkagi teavad, kes tulevad, siis ma ei jõua ära rõhutada seda sama, et kui nad ikka teavad inimesi, kes lähevad ja või kutsuvad kedagi teist kaasa, siis nad ikkagi tulevad /.../ Aga varem oli nagu suvematkal ka üle 100 osaleja, mis on minu arust väga hea näitaja, aga lihtsalt kuna me eelmine aasta tegime täiesti oma rahadega, siis lihtsalt see osalejate arv korralikult langes. Kuskilt 30-40 inimese peale, et see oli päris kõva põnts. Üldjuhul jõulupidu on ka see koht, kus ikka käiakse, et see on selline pidulik üritus ka, et võibolla jõuludel üldse on inimesed rohkem avatud sellistele asjadele <i>(naerdes)</i>. <i>[Kas oskad siiski pakkuda, miks osaletakse?]</i> See on hea küsimus. Nii raske on seda välja mõelda. No ma ise niiõelda ei osale, ma alati korraldan, et miks ma peaksin sinna minema? Hmm, võibolla juba sellepärast, et see on ka juba selline jõuluõhtu oma osakonnaga juba mingil määral, sest inimesed ikkagi istuvad osakonniti lauas ja see on siis võibolla selline võimalus, et jõule veeta oma osakonnaga, et päris tööväliselt nad ei käi ju niimoodi ma arva, et võibolla mõned üksikud käivad.</p>
9MN	<p>Kambavaim ikkagi. See on väga oluline. Ja kui ei osale, siis ilmselt kas kambavaimu pole või siis see üritus ei paku pinget. Erilist entusiasmi ei ole. Puudub nagu harjumus osaleda.</p>
10NP	<p>Äkki puudub neil isiklik elu (muitates), pole midagi paremat ajaga peale hakata. Lihtsalt huvi. Et kui inimene on väga sotsiaalne, siis ta kindlasti saab sellest palju juurde. Kõik lähtub isiksusest. Ja kui on mingisugune juhtliider, see tõmbab endale ligi ja siis on teatud kooslused. Et psühholoogiliselt siis tundubki, et mingi osakond on kõik ühenäolised. Aga kui seda pole ja keegi ei ergastu sealt välja, siis nii jääbki. Samas kui üks osakond, kus kõik ergastuvad ühes või teises valdkonnas, või paistab silma ja seda on näha, kas seda on. Kui vaadata osakondasid, siis on võimalik vaadata, et kus on osakondasid, kus tagasisidet tuleb. Nendega annab kindlasti tegeleda või läheneda. Nendega, kus tagasiside on väiksem või nõrgem. Või arenguveestlusi ei tule sealt. Sa näed, et seal ei olegi nagu vastatud või sealt ei tule sisu. Võibolla nendega tasuks tegeleda. Ma mõtlengi isiklikult läheneda. Võibolla ei tule sealsest tiimitööst midagi välja. Ma olen mitu korda kuulnud transpordi poole pealt Kristi on öelnud, et ei tule mitte midagi, ta teeb mis tahab, tantsib nabatantsu, aga inimesed ei tule kokku. Või on neid raske kaasata. Kui vaadata sealset kontingenti, siis nad on traditsiooniliselt keskmine mitte MKMi töötaja. Sest kui meil on MKMi töötaja 40 aastane daam, siis transpordi poole peal ei ole keskmine töötaja 40 aastane daam, mis ongi nagu see, et sihukesed. See valdkond ja need inimesed seal on. Sinna koonduvad ka sellise sarnase tegutsemise ja mõtlemisega inimesed. Nad saavad kindlasti väga hästi oma töös hakkama, aga nendele võibolla ongi paratamatu see, et neid ei suudeta kaasata. Võibolla mõnda üksikut. <i>[Mis rolli mängib osalemise juures vanus?]</i> See on Sul ka trikiga küsimus. See tähendab, et noh. Mõni vana inimene. Või noh.</p>

	Vanus on ka suhteline, et kuivõrd eluterve ja vitaalne Sa oled. Et kuivõrd haige. Ja lähen jälle tagasi, et kõik taandub tagasi isiku tasandile. Ma ei saa sellele kõigele vastata ei jah ega ei. Sest sellele kõigele ei ole mul ühest vastust.
--	---

PK	Korraldamine vs osalemine			
AK	Kui palju ise korraldanud?	Mis on eesmärk korraldamisel? Rahulolu?	Soov rohkemaks või vähemaks?	Ideid?
1MN	No eks ma olen laisaks jäänud, kui ma tulin esimesel aastal olin aktiivsem, vaja ennast tõestada, näidata. Niiõelda kui Sa oled saavutanud juba mingi positsiooni, et ütleme, et mingisuguse tunnustuse. Et võibolla võib latti allapoole lasta ja et sellistel üritustel võibolla mitte enam käia. Ja niiõelda põhitööga tegeleda. Niiõelda seal väljakutseid otsida. Aga selles mitteformaalses olen kõvast taandunud, võrreldes eelmiste aastatega. See on nagu loomulik nähe, et ega uus inimene üritab end näidata ja oma väärtusi välja käia, et siis kõik ütlevad, et see on hea mees ja siis vaikselt hakata niiõelda oma asju ajama onju (<i>muiates</i>).		Ei noh, vaata passi ka onju, et noh , kui ma ikka juba 20 aastat olen töötand erinevatel kohtade, igas kohas on mingi samasugune asi, eks ole, mingil tasemel. Vähemasti minu töökohaga see on olnud. Mind ei üllata enam millegagi. Ükski lihas ka ei liiguta selle peale, minu jaoks on ta tööalane. Ma olen ikka 20 aastat käinud firma jõulupidudel eksju, et saad aru see on minu jaoks juba rutiin, mitte see et juhuhu pidu on tulemas. Vaid et ahah, lähen onju, see on see juba onju. Et Sa pead jah passi vaatama. See on jälle see laiskus, et ma tean mille eest mind kiidetakse, kui mu põhitöö asjad on korras onju. Siis kantsler silitab pead ja annab preemiat onju. Aga see et ma mingit Sinu üritust aitan, et see Sinu tunnustus – see on vähe. Ma parem lõõn kõigele sellele käega ja tegelen oma seadusandlusega. <i>[Kui palju loeb ülevaalt tulev kiidusõna organisatsiooni arendamise eest?]</i> No see on pigem suusoojaks, et tunnustu töögrupile, et no see läheb ühest sisse teises välja. Ja ta ei ikkagi selle väärtusega, et on mingi märk maha pandud. Et no a'la kui Sa ikka loed riigiteatajast et no selle peatüki olen mina kirjutanud, see on nagu see vaimne, niiõelda rahulolu ja tunnustus. See, et	

			saite toreda üritusega hakkama, selleks korra oli väga tore, tublid tüdrukud onju. Kuni järgmise korra.	
2MP	Väga vähe. Kuna ma käin silmad kõrvald lahti siis ma ikka natukene tean ja kuidas tehakse ja mida tehakse aga otseselt nagu/.../see osakonna päev mis oli, seal nagu osalesin aga rohkem eriti vist mitte.	Tähendab eesmärki kui niisugust vast ei olegi, ma olen selline elu aeg olnud aitaja tüüp, et kui ma näen, et saan midagi kasulikku teha siis ma püüan seda teha ja see ei ole mitte nii, et no ma tahaks nagu midagi selle eest saada või kui siis ainult, et et minu abiga saab ehk midagi paremini. Mina oma tegemistega ei jää kunagi rahule, alati saab paremini teha, rahule jääd siis pole edasi minekut.	Tegelt mul korraldamise vastu ei ole midagi, sest noh on varasemas elus päris palju igasuguseid asju korraldatud ja kui kogemusi on siis lihtsalt teades, et see on kasulik miks seda mitte siis teha. <i>[Miks sa arvad, miks sul MKM korraldamise kogemust ei ole?]</i> Siin on vist jälle see põhjus, et me oleme kuskil nurgataga peidus ja osakonnas ei ole eriti soovitud see. Kui sellest ei teki probleeme osakonnas töö suhtes siis ma arvan, et ma oleks alati valmis midagi tegema.	
3MN	Mitte väga palju. Enamasti olen ikka olnud kohale tulija poole peal ja äärmisel juhul on vaja seal sõna võtta või midagi sellist. Et hmm, korraldamist otseselt mitte.		Tead ma nagunii ei jõuaks. Kui ma millegagi end seon, siis see võib minu tagant venima hakata. Prioriteetid jooksevad ikkagi töö alalt.	
4NP	Korraldamisega?(<i>mõtleb</i>)No osakonna väljasõidud, seal on täpselt niimoodi, et koguaeg tuleb välja mõelda uus koht, kuhu me läheme järgmine kord, iga reede. Võib olla ja, et ta on nii kaduväike. Ma näitan praegu näpuga siin poolt cm (<i>naerab</i>). Ma ikka piuksatan mõne mõtte, kui on. Võiks ju oma kogemusi jagada, mitte et lihtsalt et käia seal meililistis, vaid et ka midagi/.../ Pigem organiseerin, sest eelnev töökogemus on andnud neid/.../tead erinevaid kohti, tead erinevat suhtumist, kas on see kellaeg või noh ütleme, et kui ürituses on seal tantsublokid või söögiblokid või mingisugused muud asjad, et noh selliseid nüansikesi.	Et oleks tore üritus, et mulle endalegi meeldiks, kõige pealt. Siis, et oleks huvitavas kohas, võib olla saab mõne huvitava koha läbi suruda.. eee siis saab inimestega suhelda. Ja see ongi kõik, sest lõpptulemus on see, et mulle meeldib ja ma lähen ise ka sinna. <i>[Kuidas oled jäänud kogemustega rahule?]</i> Ikka, kuidas siis teisiti? Milleks need kogemused on, kui mitte jagamiseks? Sest noh, pärast on ju hea vigiseda omaette, et oleks võinud nii teha, oleks võinud nii teha, aga no/.../ mul ei olegi põhjust igiseda, sest ma olen ise seal sees ju.Meil on kokku lepitud (<i>naerab</i>) niit jah, pole põhjust ju.		

5NP	<p>Ei ole väga. Kunagi valisime neid suve- ja talvapäevade tegijaid. See oli aastaid tagasi ja oli mingi grupp inimesi kes ütles missugune üritus võiks olla ja edastada korraldajatele halbu asju mis on varasemast jäänud meelde ja kõrva. Puht korraldamisega on teised inimesed tegelenud. Pigem olen teinud osakonna aastaraamatuasju. Kui on mingi ürituse jaoks midagi vaja. Tegelt suvapäevadel kui need taidlusprogrammid olid siis me tegime küll koos. Konkreetsetel tegevustel mida meie osakond on pidanud tegema neil olen küll osalenud ja korraldanud, välja mõelnud ja teisi kaasanud. Suuri üritusi küll mitte.</p>		<p>Ma ei tunne puudust et peaksin väga korraldama. Ma olen eelmises töökohas palju korraldanud ja nüüd ei tunne sellest üldse puudust. Teised võiksid võtta initsiatiivi. Ma olen nõus aitama kui on midagi vaja teha või kui küsitakse arvamust aga nagu väga ei ole huvitatud organiseerimisest. Ma tean, et see ei ole väga kerge töö.</p>	
6NN	<p>Algusaastatel rohkem, nüüd võimalikult vähe. Või no ütleme nii, et siiaaani vähem, nüüd võib-olla panustan jälle pisut rohkem. Või mind huvitab, kuna eelarve ja kõik asjad on läinud palju kriitilisemaks. Et et no nüüd tuleb rohkem huvi tunda, et mis seal tegelikult toimub ja kuidas korraldatakse. Muidu ausalt öeldes ei ole mul mingit soovi mingite asjade korraldamisse sekkuda. Nii kaua, kui mul on tunne, et nad on nagu hästi tehtud. Nii et ainult kohusetundest, mitte nagu sügavast huvist. Mul ei ole muud rolli, kui etteasted. Ma ju valin selle meeskonna, kes korraldab eksju, võtan inimesed tööle. Ma eeldan, et mul on seal head inimesed, neil on värsked ideed. Me oleme ju enamvähem kokku leppinud, et mis tüüpi asju me korraldame. Et need on minu acceptil toimunud, ka need mida ma siin MF olen nimetanud. Et noh, see on minu jaoks see suhteliselt piisav. Võib-olla natukene veel ja noh ja see oleks ka ju narr pärssida inimeste initsiatiivi ja sihukest, vaimjõudu. Et sellega liiga palju detaile arutada. Et ma isegi, kui keegi seda üritab teha, siis ma nagu ennast</p>	<p>Enda panusega olen ma väga rahul (<i>naerdes</i>). Ja ma ikka olen valdavalt rahul. Ja kui ma arvan, et mingeid asju võiks tulevikus teistmoodi teha, et eks ma siis seda ütlen. Et no et järgmine kord me näiteks järgmine kord endale sellist lasteaiakasvatajat ei palka, eksju. Et me suudame ise teha ja no need diskussioonid olnud teemad, et ma arvan, et täiskasvanud inimesi ei pea keegi seitsmendike mängudega terve päeva lõbustama. Pigem mõelda välja, et mis võiksid olla need tegevused, või et mida teha ja inimesed ise teevad, kui nad viitsivad eksju. Et no mingi väike piir seal alati on, et noh midagi pead Sa ju välja pakkuma, aga tõesti ei ole vaja ringmänge organiseerida. See muidugi toimus enne Sind (<i>muiates</i>).</p>		<p>Ilmselt selle pealt, et kui selline asi toimus, siis pärast vaatad, et. Ja kuna ma nii egoistlik ei ole siis ma olen konsulteerinud mõne teise inimesega ka, et kas neile tundus, et see oli vajalik või mitte. Kui ma juba ütlen, et ärge teinekord ärge nii päris tehke, et mõtleme rohkem nagu ise teha ja inimestele ausalt öeldes täidab rohkem eesmärki kui nad ise rohkem teevad. Selle peale tulid need töötoad ka näiteks. Selgusid meil erinevad talendid, kes midagi välja pakuvad. Ja aga osta firmast mingisugune ringmängu korraldaja... Et on natuke naljakas küll, aga ikkagi suhteliselt passiivselt kõik osalevad. Ministeeriumi printsiip on et ministeeriumi inimesed, kui ikkagi me</p>

	lasta mitte sellega kaasa tõmmata, et õudsalt lihtne on, et keegi hakkab arutama ja siis hakkadki mõtteid arutama ja see pärsib.			mingit asja koos teeme, eksju, et ei ole mitte tarbijad vaid peaksime olema nagu panustajad. Ja kui me teeme ainult tarbimiseks üritusi, et siis parem neid mitte teha.
7NN	Majandus ministeeriumis ma pean küll tunnistama, et ma ei ole oma sisendit sinna andnud. Puhtalt aja puudus.		Kui oleks rohkem aega siis kindlasti teeks seda.	
8NP	Oi issand, neid on ikka palju. Peamised üritused, mis meil MKMis on. Nüüd varsti juba 2 aastat tsüklit saab täis.	No ikka see, et sisu oleks atraktiivne nendele osalejatele, et iga sihtgrupp saaks midagigi sealt ürituselt, et see ei oleks niisama lullilöömine ja meil on varemgi välja tulnud, et inimesed tähtsustavad seda uute teadmiste saamist üritustelt, et me oleme üritanud ka huvitavaid lektoreid või mistahes huvitavaid tegevusi sinna pöimida. Ja teiseks kindlasti ka see, et osalejaid oleks, et rohkem promo üritusele anda, aga alati muidugi promost ei aita. Suvepäevad on sellest ehe näide, et kui rahaline pool ikkagi pole toetatud, siis ei tule ka inimesi. Iga üritus on omaette kogemus. Mulle täitsa meeldib üritusi korraldada.	<i>[Kas need kogemused on sind ajendanud edasipidi rohkem korraldama?]</i> Eks ikka, et nüüd me jälle mõtleme välja uue suvemotka, et see on põnev. Aga jah, iga kord on uus väljakutse ja arenguruumi on veel palju, et inimesi rohkem tuleks.	No negatiivne on see, kui ürituste töögruppis on arvamusi hästi erinevaid ja üldse majas on ka arvamusi erinevaid, kuna meil on nii erineva vanusega inimesi, et siis see tekitab konflikti, et leida kõigile meeldiv tegevus. Aga positiivne on see, et sul on hästi palju vaba voli, et sind piirab ainult rahanumber, aga loovus on piiritu ja just see, et sa saad meeskonnas seda koos luua. Demotiveerib veel see, et raha väga taga pole ja siis on väga raske inimestele midagi pakkuda.
9MN	Ei ole üldse. Üks asi on see, et pole harjumust ja teiseks ei tunne kaasa, et minu osalemine aitaks kaasa.		Palju see palgalisa toob? Ei no põhimõtteliselt ei ole ma selle vastu. <i>[Kuidas Sulle tundub, et kas MKMis hinnatakse seda, et MF tegevustega tegeletakse või seda pigem laidetakse?]</i> Ega ei tunnustata vist. Nende inimeste jaoks võiks kindlasti kes rabelevad.	Nendel inimestel oleks endal parem kui neid tunnustataks, nad väärivad seda ja see motiveeriks neid tegutsema ja paremaid üritusi tegema ja võibolla kaasaks ka uusi inimesi. Saaks värsked ideed.
10NP	Olen ikka küll. Siis kui Anne-Mari veel oli, siis me tegime talve- ja suvepäevi, siis oli meil võimalik rohkem teha ja ma olin rohkem kaasatud kui praegu olen. Võibolla ka	Mul on nagu selles suhtes oluline heaolu suurendamine. Mitte ainult iseendale, kindlasti iseendale ka, aga ka üldiselt. Et võimalikule	Jah, ülimalt. Ma arvan, et olen nendega hästi hakkama saanud ja eesmärgi täitnud. Selles suhtes et võibolla ongi see olnud,	

	vabatahtlikult, või oli rohkem vahendeid. Olenevalt ka teemadest, sest siis oli teemade ringid lahendamad. Näiteks tantsutoad. Mul on see asi, et ma alati ei taha korraldada, siis ma vahest tahaks ka osa võtta. See tantsutuba meeldis mulle kuna see oli mu hingelisem pool, siis hind valutas kuna ma ei saanud teistest üritustest osa võtta.	paljudele inimestele. Et oleks lõbus. Et võibolla eesmärk mu elus ongi jää sulatamine selles mõistes.	et ma tahan kaasa lüüa nendes üritustes, et aga vot selle korraldusliku poole pealt. Et ma just ise nüüd tunnengi, ma pole võtnud vabatahtlikult, et ma uurin seda või seda. Ma mõtlen seda, et ma tahan korraga olla nii korraldaja kui ka osa võtja, see on vähendanud minu soovi edaspidi korraldada. Või me peaksime selle rohkem läbi mõtlema, et ka korraldajad millestki osa saaksid.	
--	--	---	--	--

AK	Tegevuste atraktiivsus	
	Kuidas atraktiivsemaks?	Mille jätkasid samaks?
1MN	<p>Ei no ma ütlen, et ei ole sellist ühest lahendust, et no ütleme et, a'la jõulupidu. Korraldad jõulupeo. Vaatan, et kutsusid selle bändi, et no juhaidi, no selle bändiga ei saa ju valssi tantsida. Aga vaatad maja keskmist, alla kolmekümne, nad tahavad reivida. See ongi see, et sa ei saa kõigile ühe valemiga teha kõike, et mis oleks see mis peaks olema. Et novot et jõulupidu on siis kui Sa pakud mulle bändi, mis tagab valsi tantsimise võimaluse. Ma sellega toon lihtsalt näite. Et sellega ei saa küsida. Üritus peab vastama minu ootustele, et ma ei saaks viriseda viuväu, mingi noortele tehakse, mingit värki. Meie vanad nässid ei saagi ennast välja elada.</p> <p><i>[Kui palju tunnetad praegu seda, et tegevused on suunatud noortele?]</i></p> <p>(Vaikus). Noo, eks nad ole rohkem sellised noorte mõtetest kantud, noored neid asju ajavad. Et mõnikord ma mõtlen küll, et võiks olla selline natukene kogenenuma kurja tädi käsi vahel. Mitte et te noored ei mõtleks, et kuidas vanale nässile teha, vaid et mõnikord olen ma seda mõtlend küll. Mitte küll Sinu ajal, aga a'la selles stiilis, et suvepäevadel mingi raju reiv käib. Niiöelda. Öhtul mingi reivibänd. Nende maapoised, -tüdrukud, kahekümnesed tantsivad, vanamehenässid kõrval tõmbavad suitsu ja grillivad seal siga, et neid ei huvita see kes seal veel on. Et saavutada see tasakaal, et see kontingent on niivõrd erinevas vanusegrupis. Et Sa leiaksid selle prääniku kõigile. See on see oskus, mis kindlasti selle välja toob.</p> <p><i>[Kuidas praegu on võimalus MF tegevused atraktiivsemaks muuta vanemale generatsioonile?]</i></p> <p>Eks Sa peadki kaasama sinna toimkonda selle teise generatsiooni esindajad, kes tasakaalustaksid seda vanust. <i>[Mis vanust Sa seal näeksid?]</i> No kuidas meil seda keskiga defineeritakse. Alates mingi neljakümnest ja kuni nelikümend. See loob nagu eelise. See loob tasakaalu.</p>	<p>Nagu ma ütlesin, et suures osas meie igapäevane tegutsemine on MF, siis las see olla nii. Las ta jäädagi nii. See, et ma siin mingit sappi pritsin, siin mingi ürituse suhtes, no see ei tähenda seda, et seda väga paljudele ei ole vaja. On vaja. Et et ma arvan, et pigem, et muuta ei ole vaja midagi. Et minu meelest see list siin on suhteliselt optimaalne tegelikult. Et öelda, et midagi ära jätta, ära visata, et no näiteks fotovõistlus. Ma küll ei osale, aga kuulen ikka, et näed arutavad seal, et keegi võitis fotovõistluse, et jee! Et tegemist ikka sellise üritusega, kus keegi kaasa ei löö. Et ma ei muudaks mida.</p>

2MP	<p>Jäin mõtlema seda, et kuidas saaks niimoodi, et meie osakond rohkem osaleks nendel üritustel, sest üldjuhul on kaks tütarlast kes osalevad, noh mina olen ka vahel harva ja ega palju rohkem ei olegi.</p> <p>[Kuidas on korraldusliku ja teavitamise poole pealt?]</p> <p>Selle poole pealt minu arvates noh nii palju kui ma jälginud olen mulle tundub, et kõik on hästi.</p>	<p>Ideed on head mis on tehtud, korraldus on hea. [Mille põhjal sa otsustad, et see on hea?]</p> <p>Enda tunde järgi, kui ma olen käinud/.../ Tead tunnete näiteid tuua on väga raske, mina teen päris palju asju tunde järgi ja ma olen täheldanud, et kui ma teen vastu oma tunnet siis see asi läheb viltu. Kui ma tunnen ennast hästi siis ma ei oskagi seda öelda, et miks see nii on või ma ei mõtle sellele, lihtsalt mul on mõnus olla ja siis ma leian, et see on hästi. Kui mul ei oleks mõnus siis oleks kaks võimalust, ma tunneks ennast halvasti või ma läheks minema.</p> <p>Tead mulle päris hästi meeldib see meiliga teavitamine kuigi noh ma tean inimesi kes ütlevad jälle mingit spämmi saadetakse aga kui tuleb see eelteavitus ja siis veel kord teavitus ja lõpuks veel viimane kell ja ega see on päris hea, ma ei ole sellele üldse vastu. Mul endal on ka mitu korda olnud niimoodi, et ma olen viimasel hetkel või järgmisel hommikul registreerinud ennast. Lükkad edasi ja ootad kas tuleb veel keegi või ei tule ja siis otsustame ja lõpuks selgub, et noh keegi nigu ei lähe aga siis tahad minna ja küsid, et kas veel saab. Muidugi saab! (muigab)</p>
3MN	<p>Üks asi, mis on mul aeg-ajalt painand, on see, et kui oleks võimalik kaasata ka lapsi. Täna on see, et Sa ikkagi võtad, et no peaks nagu üksi minema kogu sellele üritusele. Aga noh kui seal on nagoonii, et Sa oled 2 päeva nädalas lennus, kolmel päeval jõuad ehk koju kah, siis no nädalavahetuse tahaks kindlasti perega veeta. Et kui oleks nagu selliseid üritusi, kuhu oleks võimalik pere kaasa võtta, siis ma arvan, et see aitaks kindlasti kaasa. Et no kus lastega tegevusi oleks.</p>	<p>See on jällegi niimoodi üritusest üritusse kinni. Näiteks traditsiooniliste ürituste, aastalõpukoosviibimised, nende puhul on see formaat ise, see formaat ise on vahva. Seal nagu väga suuri muudatusi sisse tuua on ohtlik. See võib tuua seda, et kui väga radikaalne muudatus on, siis inimesed ehmatavad ära ja arvavad, et järgmisel korral võidaks arvata, et täpselt sama asi on ja ei tulda kohale.</p>
4NP	<p>Mitteformaalsed, atraktiivsemaks. (mõtleb) Sellele on raske vastata, sest ma nagoonii käin neil. Noh, minu meelest on teavitamine läinud väga heaks. Pildid juures, koguaeg tuletatakse meelde. Sest no kergem on teha delete või ära unustada, aga just need teated tulevad regulaarselt, tiksubad sulle pähe ja ta jääb sulle lõpuks meelde. Seal on pildid juures. Kui tähtis sinu jaoks on pilt? Väga, siis jääb mulle paremini meelde. Mu visuaalne mälu on parem kui kirja pilt. Sest ma loen niimoodi diagonaalis ja võib/.../ ja täiesti valesti võin ka lugeda. Sellest jääb mingi fragment meelde, sellest kiiresti, et aaa ei see mulle ei sobi, aga noh pilt on ikka tõmbavam. Siis ma hakkan lugema täpsemalt.</p>	<p>Las ta jääb samaks!</p>
5NP	<p>Võiksid olla esindatud erinevad arvamused.</p>	<p>Kindlasti on see, et need peavad olema aga võibolla see et missugused nad on. See tunnustamise üritus on traditsiooniline, et teatud inimesed saavad tunnustatud ja need võiksid olla samasugused edasi aga...ja see et on suvepäevad olemas. Need kahjuks kukkuvad viimasel ajal järjest armetumaks ja väiksemaks ära. Kasvõi see, et sa pead ise maksma. Kuigi see ei saaks ka olla takistuseks. Ma ei tea mida seal muuta. Üritusi iseenesest on ja igauks võiks endale</p>

		maitsekohaselt leida millel osaleda.
6NN	Minu arust inimesed teevad siin head tööd, asju ma nii üldiselt ei võtaks. Kui ma ei oleks sellega rahul, siis ma oleks ammu ilmselt sekkunud kuskile (<i>muulates</i>).	
7NN	Selles mõttes, et teavitamine käib eksju meil enamvähem niimoodi üldlisti kaudu ja meil boxis eksju. Seal on jah küll see, et mis nagu mina olen avastanud, et aegajalt informatsioon mis mind tegelikult oleks huvitanud on seal eelvaateboxist allpool ja tahest tahtmata vaatad niimoodi, et ahah ja sinna sa ei jõua, et see on nagu turunduslik nõks, et see mis tundub, et peaks olema see magnet, et see peaks olema selliselt, et see jääks mulle silma ka siis kui ma väga otseselt ei süvene ja ei loe. Et ei oleks sellist moment, et oo selline asi oli ka, ma ei pannud tähelegi. Minul aegajalt informatiivset, isegi ma ei tea kas majandus ministeeriumi asjades nii väga kuivõrd meil siin üks koolitus mida planeeriti ja kahe päevane väljasõidu koolitus õhtuse meeskonna mänguga. See info oli kuidagi ees ja ma ei osanud seda meeskonna mängu kuidagi sisustada ja siis pärast tiina pärm ütles, et see on see GPSidega see kepsimine. Loomulikult see informatsioon läks minus kaduma. Nüüd kiretu meeskonna mäng, kui ma oleks teadnud, et seal on kepsimine see mäng ma oleks kohe kribinal krabinal registreerunud, mis kuradi meeskonna mäng, jälle sina oled jännes, sina oled porgand, sina oled hunt, nüüd mängime. Noh selles mõttes, et seal on see sama asi, et mu elukaaslane on selline, kes ütleb oma sõpradele, et kui te tahate, et ma kirja loen siis tehke palun, et see kiri ei oleks pikem kui kolm rida, sest muidu ma seda ei loe. See tegelikult ongi noh naljaga pooleks see iva, et inimesed ei jõua lugeda seda materjali kui see on väga pikk ja põhjalik, et see iva peab olema kohe kätte saadav aga see on puhtalt marketing ja turundus.	
8NP	Võibolla rohkem kuulata inimesi ära ja me pole väga otseselt küsinud ja uuringuid teinud, et mida nad täpselt ootavad üritustelt. Võibolla tuleks see läbi viia ja võibolla nad on juba väsinud, et meil nii palju üritusi on. Tulebki uurida ja otseselt küsida nende käest. Me juba eelmise aasta jõulupeol üritasid teavitamist atraktiivsemaks teha, et käisime ballikleitides ja lähenesime isiklikult. No see isiklikult lähenemine on hästi oluline. Aga korraldusliku poole pealt, no ürituslikku töögruppi ei saa nii laiaks ajada, aga ikkagi võiks olla võimalikkudel paljudest osakondadest olla kaasatud inimesed sinna. Praegu on umbes 10 inimest, aga me ei saa kõiki ka kaasata, et tuleks kuidagi pürgida siis selle poole, et oleks võimalikult paljudest osakondadest.	Ürituste töögrupp peaks kindlasti säilima. No/.../ (<i>paus</i>). See ka, et üritustel panustame alati sellele, et inimesed saaksid uut teadmist, et see pole lihtsalt lustilöömise koht, et oleks lisaväärtus ka üritustel.
9MN	Võibolla see organisatsioonivaim peaks tervem olema. Võibolla võtab see ka isu ära kui sa et riigiametniku kuvand nagu ta meedias on see võtab sihukese et ei tahagi midagi võibolla. See kuvand. See loob tunde, et miks ma üldse seda kõike teen. Võtab motivatsiooni vähemaks oluliselt. [<i>Kas riigiametniku kuvandit saaks sinu arvates muuta?</i>] See on jälle see maja hingeelu, kambavaim. Läbi ühisürituste. Põhimõtteliselt surnud ring.	

10N P	Mulle meeldib kunst, loomingulisus, tants, isegi lõkke ümber laulmine kitarril saatel, see oleks tore. (<i>Pikk vaikus</i>). See on tegelikult raske küsimus. Läbi aegade on meil üritused ka muutunud, kõik on arenenud. Mis mulle tõsiselt meeldiks, on see, et näiteks suveüritus või talveüritus, need kippusid väga märtsikuusse jääma, aga siis oli ülim sula. Et nad võiksid olla pigem veebruari alguses . Suvega on ka see, et mulle meeldib hästi loodus. Sügise poole on loodus teistsugune. Ja võibolla teatud seesmine nukrus tekib minus, kui lehekesed on kollasemad kui muidu. Et ma tajun looduses seda muutust. Ja ma tunnen iga rakuga, et sügis on läheduses. Et pigem suveüritus võiks olla pigem juuni lõpus pealt jaanipäeva. Mis siis et see on puhkuste aeg. Kindlasti on paljud puhkustel. Aga see on see, et kui ei ole planeeritud välisreisi või mingit olulist asja, siis isegi puhkuse ajast tullakse sellisele üritusele. Seda ma muudaksin küll. Et ma ei taha seda sinna augusti lõppu.	Vaata neid strateegiahommikuid tahaks. Need töötavad ja need olid huvitavad. Ja Sa tunned, et ongi selliste nii formaalsete kui ka mitteformaalsete sugemetega, aga Sa saad sealt väga palju infot, mingeid arenguid teada. See ei ole nagu see, et see koguaeg toimiks. Aga no kord aastas see võiks olla. Ma ei tea, kuidas on mujalt tagasiside, aga mina neid tahaks.
--------------	---	--

	Teemapeod		
	Meeldivus?	Osaluse mõjutamine – enda jaoks	Osaluse mõjutamine – teiste jaoks
1MN	Positiivne. See on jälle see, et teeme peo, aga et on traditsioon, et no see pidu ei saa olla selline traditsioon, et iga aasta üks ja sama stiil. Ja et ongi nagu see, et teemad varieeruvad. Et tekiks ohoo-efekt. Et sel aastal nii või.	No kindlasti mõjutab. Et no et näiteks miski on täielik jama, sinna ma küll ei lähe. Aga mingi on lahe, et kuumaad kuuekümnendad, et see on mulle hingelähedane.	Omaamoodi mõtlevad ka nemad. Et a'la selline teema meeldib sinna lähen. Kui öelda sõnad peod ja see ei tekita negatiivset assotsiatsiooni, et siis sõna teema ainult lisab sellele võlu. Kui sa praegu meenutad seda, et ma oponeerisin oma töötajate hulgas seda, et võtke rahulikult, keegi ei käsi teil maski pähe panna. Tulge nii kuis tahate. Aga see on võibolla jälle see tegemata töö korraldajate poole pealt, kes peab ka need pinged maha võtma. Et sõbrad, teemapidu, maskid särgid värgid, aga te olete kõik teretunud ka need, kellel maski pole. Tulge, relax, ja tundke end vabalt.
2MP	Neid on päris hea vaadata ja seal on päris hea pilti teha.	Tead natukene mõjutab küll sest selles ma olen muidugi ise süüdi aga vaata kui on seotud mingi riidetusega, mingi temaatilise riidetusega või midagi see eeldab pikka ja juba varakult algavat ettevalmistust. Kui sul endal neid riideid ei ole, sa pead kusagilt nad saama, rentima, mis iganes, leidma ja mina nagu rendiriidetust nagu hästi ei taha selga panna, sest ma ei tea kellel ta enne seljas on olnud ja kui on niimoodi, et tundub, et sa oled see ainuke, kes ei ole	Tundub, et mingil määral on vist sama moodi mõjutanud. Et läheks aga kas ei ole aega või on jäänud unustuse hõlma just see ettevalmistus, et saada ennast sobivaks antud teemaga.

		<p>temaatiliselt riides siis pigem võib-olla jätad minemata.</p> <p>Ma olen käinud päris palju pildistamas teemapidusid ja siis nagu ikka pildistad seal lahtiste silmadega kes kuidas on ja tekib nagu noh selline mitte üldine aga noh enda mõttes üldistatud arvamus selle kohta.</p>	
3MN	<p>Sõtlub teemast. Kui ta nõuab väga palju ettevalmistust, siis ta pigem ehmatas. Siiaaani meil pole ükski üritus olnud nagu nii karm, et ta oleks olnud otsustav, et kas ma tulen või ei tule. Kuid ütleme nii, et maskiballiga võib see oht tekkida.</p>		<p>Ma tean et osakonnas mõnel inimesel tekkis. Et. Kõik sõltub teemast. See lennujaamateemaline. See nagu rahvale väga hästi peale ei läinud. Ta jäi kaugeks. Üks asi on see, et inimesed lihtsalt koha peal ei näinud ega kuulnud piisavalt, et mis toimus. Ei elatud piisavalt sellesse sisse.</p>
4NP	<p>Väga meeldis, kuigi ma ei käinud, mulle meeldis seda korraldada või noh töögrupis olla. Jälle selline põnev asi.</p>	<p>Ei sellist küsimust ei teki, sest... lihtsalt küsimus on see, et mis ma seal teen. Kas mul tuleb inspiratsioon peale? Et igal juhul lähen!</p>	
5NP	<p>See kommentaar on olnud, et see ei saa olla kohustuslik ja on kommenteeritud seda nii, et kui ma pean ekstra vaeva nägema et mingile üritusele saama siis ma ei tule.</p> <p>See on alati nii olnud. Maskiball. Seal oli lihtsam, sest eeldati maski. Selle juures oli argument, et see ei ole kohustuslik. Võibolla uutel inimestel tekitab boleemikat aga ma ei tea. Meil on varem ka olnud teemaüritusi. Iga aasta mingi teema. Jõulupeol iga aasta. On nii, et kes tahab see paneb kes ei taha see ei pane.</p>	<p>Ei mõjuta. Pigem on see, et mingid peod võiks olla sellised kus ei eeldata seda, et osalejad peavad midagi tegema. Rääkides viimasest jõulupeost läksid kaduma tegevused seal ees Sest akustika oli nii halb seda ei oska kunagi ette öelda aga sinna tahapoole ei kostnud üldse ja võibolla kõik inimesed ei taha minna ette osalema.</p> <p>Suvepäevad on pigem selline koht kus paned inimesed tegutsema, talgud või spordivõistlused nagu vanasti. Jõulupidu võiks olla selline pidulik asi kus pakutakse osalejatele mitte et oalejad peavad minema ette või siis gruppide viisi, see ei eelda individuaalset esinemist. See on ka paljude kommentaaridest läbi käinud, et ei peaks midagi individuaalset üritustel tegema.</p> <p>Ühesõnaga, et sind tehtakse lolliks. Paljud kardavad, et peavad tobedaid asju tegema ja siis teised saavad su üle naerda.</p>	
6NN	<p>Põhimõtteliselt hästi suhtun. Oleneb teemast muidugi. Aga põhimõtteliselt hästi, sellepärast, et see nagu annab inimestele sellised pidepunktid. Alguses on kõik vähe ebakindlad, et no mingi</p>	<p>Ei mõjuta kuidagi, ma pean nendel käima.</p>	

	<p>üritus ja mis toimub. Aga siis on sellist ühtsust.</p>		
7NN	<p>Äge. Me oleme see nii-öelda kostüümipidude traditsioon minu jaoks ja meie seltskonnas on sihuke väga vana selles mõttes, et see on nagu sihuke lihtne viis kuidas vürtsitada tavapärasest tegevust. Ikkagi tuled kokku, istud laua taha. See annab üritusele sellevõrra sisu, et tal on nagu eeltöö, eeltegevus ja valmistumine. Sa ei tule kohale ja ei hakka siis sisse elama vaid sa oled juba teinud mingisuguseid toredaid ja totakaid asju juba ette mõelnud ja kaalunud ja siis see esimene emotsioon kui sa oled seda mõtet seal peaks keerutanud ah ah mis siis ja kus ja siis see esimene emotsioon, et vaadata oo mismoodi teised on selle ülesande lahendanud, see vürtsitab kõvasti.</p>	<p>Üldiselt jälle ma peaks ütlema, et ma ei jäta peole minemata kui ta ei ole teemapidu ja ma ei jäta ka minemata kui öeldakse, et nüüd on vaja kostüüm selga panna, et ah pagan, sinna ma ei viitsi minna. Minu jaoks on see selline meeldiv lisand aga see tõenäoliselt ei kalluta mu otsust kummalegi poole.</p>	<p>No on paljud inimesed, kelle jaoks nagu võib-olla puudub ka teadmine kus kerge vaevaga seda nudi leida või neile tundub et ah pagan, mis asja, kostüüm, ah siis ma küll ei viitsi minna. See on jälle suhtumise küsimus, mina pigem ütleks, et see on lisaväärtus peol ja minu jaoks kindlasti see on motivatsioon. Aga on paljusid inimesi kes leiavad, et mis moodi nüüd, hakka jälle ennast lolliks tegema ja mis asja. Samas on üllatavalt palju inimesi kes väga naudivad seda.</p> <p><i>[Mis sa arvad, et kas on võimalik muuta nende arvamust või see on paratamatus?]</i>Ma arvan, et inimeste arusaamist muuta on nagu keeruline. Küll aga läbi selle kogemuse ma arvan, et kui inimesed lähevad ka kohale, seal kindlasti ei tohi nendel kostüümipidudel olla mingit sundi, et jäädki ukse taha kui sul ei ole seda maski või kostüümi. Kui sa siis sinna üritusele tuled ja vaatad kui palju nalja teistel sellest on ja kui minimaalsete vahenditega aegajalt ja kui leidlikult on neid asju lahendatakse siis see võib-olla murrab mingid hirmud või mingid sellised mõttekrambid mis inimestel on, et vaata kui äge, eakad väarikas inimesed saavad nalja ja sealjuures kõigil on lõbus. Kuskile ei lähe, ei ületata sobivuse või sobimatuse piire. Ma arvan, et see on läbi kogemuse, isikliku kogemuse ja ütleme, et üldjuhul ikka see nakatab, et neid ürituse seeriaid väljaspool MKMi kus käiaksegi ja mida oodatakse...</p> <p>Minu meelest see oli täitsa hea teema Maskiball selles mõttes, et seal olid sellised inimesed kes tundsid et see on nende jaoks nagu lisakoormus, need said lahendada asja maskikesega ja tegelikkuses need isikud kes olid nagu rohkem vaeva näinud kes olid nagu tõesti päris ägedate kostüümidega kuni sinnani see üks rokokoo paar kes väga hiliste õhtutundideni inimesed ei saanudki aru kes nad on ja see nii õudsasti vaevas neid, käisid lauast lauda, et kas sa tead kas sa tead. Minu meelest see oli äge nüanss ja igaüks lahendas seda omal viisil ja mulle tundus küll, et ka inimesed kes nagu alguses tulid ilma</p>

			<p>maskidetta siis lauanurkadele jäetud maskid läksid ka seal kasutusse. Tekkis kollektiivne hasart, et ahah vaata kui äge ja mh, miks ma siis ei võinud võtta ja päris tühja käega tulijaid seal nagu väga palju ei olnud. Mingi nõks oli ikka küljes. See rokokoo paar oli lihtsalt skaala see teine äärmus aga see pakkus jube palju elevust selles mõttes, et meie lauas see arutelu toimus ja see kerkis koguaeg üles, et kuule kas te juba teate või. Ei ole ikka veel aru saanud või. Aga kumb siis meil töötab, see naine või see mees või. See oli nagu täitsa teema omaette. See andis nagu laheda õhkkonna. Mina arvan, et see oli täitsa hea mõte.</p> <p>Kas sa tundsid selle peo puhul, et kui kostüümi ei ole siis jäetakse ukse taha?</p> <p>Ei kindlasti mitte. Minu meelest..kuna meil siin olid mured ja siin koridori peal kõndisid ringi siis mina veel ütlesin sigridile ka, et inimesed on mures, et nad ei saa tulla kui neil ei ole kostüüme. Ja siis sigrid saatis enne üritust meili, et ärge nüüd valesti aru saage, et kas kostüümiga või ärge tulge üldse. Seal ju ei olnud sellist klauslit, tegelikkuses igaüks ise otsustas aga siin enne koridori peal sahmerdamist, et mis moodi, ei tea mine jälle laenutusse kalli raha eest kostüümi laenutama. Seda muret siin ühes ja teises kohas ikka arutati aga mina arvan, et see on iseendale vabanduse tekitamine. Näiteks tallinna tehnikatülikooli üritusel on kirjas kutse peal, et sissepääs kutse ja kostüümi olemasolul. Seal nagu selleks, et see mass oleks täiesti ühtlane siis üritatakse, et kõik oleks kostüümis.</p> <p><i>[Mis sa arvad, et kas meil peaks ka sarnast tegema?]</i></p> <p>Ei, kindlasti mitte. Seal on see ikkagi asi omaette ja see ei koonda tänaseks enam absoluutselt nende meeskooriga seotud isikuid vaid see ongi nagu fänklubi kes seal koos käib aga meie puhul on ikkagi kõige tähtsam, et ta seda ministeeriumi kollektiivi ja siin nagu need nii ranged reeglid ei ole mõtekad.</p>
8NP	<i>(muigab)</i> Ma ei tea, kui lisaks teemale sisu ka taga ja tõesti saan uut ka teada, siis on okei, aga niisama kostüümi riietuda niisama teema pärast mulle väga	Kindlasti, kui mul näiteks ei ole ressursi ja ei ole neid riideid, et ma pean hakkama neid veel taga otsima väga ajakulukalt, siis motivatsioon	Ma arvan, et ikka, sest nad ka kardavad, et neil pole sobivat riietust või noh, see ongi peamine ja tahaksid lihtsalt vabas vormis olla, aga siis vaadatakse viltu või

	ei meeldi endale (<i>muigab</i>).	langeks. No ongi see, et ma pean neid riideid hakkama kuskilt otsima. See on nagu lisakohustus mulle.	mis iganes.
9MN	Nagu iga teine. Oleneb teemast või noh.	Oh issand. Sinna oli mingeid keerulisi kostüüme vaja või. Osalt on vahva, kõik tulevad kivist kirvestega, keskajas või aga noh ma ei kujuta ette palju see müüb kõikidele nendele inimestele.	
10NP	Selles suhtes et kui teema on või sellel on konkreetne sisu, siis see mõjutab minu otsustamist. Et kui Sa lihtsalt tead, et kui Sul on mingisugune bla bla bla, siis Sa sööd natuke, siis on mingi bänd ja siis me lähme laiali. Et siis ma mõtlen, et kui mul on mõni parem üritus plaanis, siis ma võibolla pigem valin selle teise ürituse. Kuid need teemad on kindlasti minu jaoks motivaatoriks. söömas. Mingis suures karjas mingi suure laua ümber istuda. See ei ole mingi pidu minu jaoks.		Aga samas kellelegi teisele võib ta olla probleemiks. Et maskid võivad olla probleemiks või siis konkreetne teema võib olla probleemiks. Et siis kes milles näeb probleemi. Niisama mingisugust lõuna- või õhtusöögi varianti. Noh ma ei tea. Ei paku huvi, ma käin vahest kellegagi lõunat söömas, kellegagi õhtust

	Kutse/teade		
	Atraktiivsus	Mis muudab - näiteid	Osalemist mõjutanud?
1MN	(<i>vaikus</i>). No ei saa öelda, et päris ei loe, et massipsühholoogiale võiks siin langeda. Et mida rohkem on säravam ja värvilisem see kutse ka on, et nagu iga reklaam. Tegelikult lõppkokkuvõttes ei oma tähtsust. Kuivõrd ta sunnib lugema, et ta välimus, aga sisust lähtub arvamus.	No kõik need palju värvi ja kirev, särav, tore pilt, naljakas. Mulle meeldib kui vürtsiks on selline väike humor, siis tal on nagu lõbus aspekt. Eks ikka kuiv teade üldlistis, et tulge nüüd peole. Et no sisu on ka sellel.	Ühelgi üritusel mina hea teata tõttu osalenud ei ole, sisu ikka loeb. Halva teate kui sellise risk on ainult see, et ta ei jõua sinuni.
2MP	Ma arvan, et päris palju [<i>Kuidas sa praeguste teadete stiili hindad?</i>] Mulle meeldib. Tead võib isegi niimoodi olla. Ma näiteid jälle ei oska tuua aga on mõningaid teateid tõesti mis on hästi meeldinud.	Minu jaoks need kus on peale teksti ka mingi pilt. Ebaatraktiivsed on kehvalt sõnastatud mitte midagi ütlev mail. [<i>Kas sa näiteid oskad nende kohta tuua?</i>] Tead neid on olnud aga meeles ei ole. No isegi MKMi ajal on paar tükki olnud niimoodi kus on ainult mingi teade aga varasemas elus on neid päris palju olnud ja kui tuleb selline mis noh mõned nagu ei loegi läbi, kustutab kohe ära, mõni loeb läbi, unustab kohe ära ja mõni jätab endale alles, et pärast vaatan ja jääb ikkagi ja jääb minemata, osalemata sellepärast, et ei olnud atraktiivne.	Ei halva teate tõttu vist isegi ei ole sest meil on see pool päris hästi paigas. [<i>Millise reklaami pärast osaleksid ja millise pärast jätaksid osalemata MF tegevusest?</i>] Tohib maakeeles öelda? Reklaamitakse seda mis on pask, kõik hea ei vaja reklaami. See võib olla korduvteade või mis iganes aga kui see minule tundub nagu reklaam siis ma suhtun

			väga ebalevalt, kriitiliselt, pahatahtlikult, mis iganes. Hea asi ei vaja reklaami.
3MN	Sisu on olulisem. Ütleme nii, et ta kindlasti mingisuguse asjaga assotsiatseerub, ütleme et me räägime Õpetajate Maja pildist. Kui need uued faktid seal välja tulid, et kus kõik magavad ja niimoodi, et see nagu annab kindlasti asjale juurde.		Ütleme, et selles osas, kas Sa üritusele tuled või mitte, see on rohkem nagu selline, pigem nagu sisus kinni. Ja no teine asi on aja pool. Kas sobib või mitte.
5NP	Võibolla ta omab mingit rolli aga ma ei ole sellele väga tähelepanu pööranud. See ei tohi olla liiga inforohke . Peaks olema lühike ja konkreetne ja võibolla mingi pildid on head olnud alati, teeb selle kuidagi lihtsamini loetavaks.	Ei tule halb meelde. On olnud aga nad pigem tulevad meelde mitte üritustega seoses vaid arendusega seoses kus on ilmatuma pikk meil kus sa lihtsalt ei viitsi seda läbi lugeda ja see võta sult nii palju aega, et sa ei leia seda iva sealt üles et mida sult taheti, mis ajaks jne. Pikk kirjeldus ei ole oluline kõigest kaasnevast. Oluline on, et iva ei läheks kaduma, et miks midagi tehakse ja millal. Esmane info on, et millal, kuskohas ja kas see eeldab sinult midagi või mitte. Iseloomulikud pildid teevad ka asja loetavamaks.	Teade ei ole küll olnud mõjutajaks. Pigem üritus ise, sisu ja kas on aega. Ja kes osalevad.
6NN	Minu jaoks ei loe. Ma põhimõtteliselt pean neil kõigil käima. Juhi roll on olla, mitte sada protsenti, aga valdavalt olla kohal. Aga ma arvan, et see on oluline. Ma ei otsusta selle järgi, et Piret, kes suudab väga hästi kutseid teha, muideks kompliment Sulle (<i>muiaates</i>), et see on nagu põnevalt üles ehitatud. Kui ma vaatan, et ta on, et siis ma hindan seda. Aga minu isiklikku osalust ta ei mõjuta. Tõenäoliselt ta tõmbab tähelepanu ja et mõjub ikka paremini,	No mis see tänapäev on sinna läinud, et keegi ei süvene, keegi väga isegi ei loe ja kui sellise esimese visuaalse pilguga midagi ei haara, mis Sulle huvi pakuks, siis võib-olla Sa ei loegi rohkem. Kõige rohkem kujundus ja siis järgmiselt ilmselt see sisu ka. Aga no see kujundus, kui on mingi pildike ja kõik see on, et kõik me oleme kaasaja ohvrid.	
7NN	Kui see teade on selline, et mu pilk leiab sealt üles mingi märksõna mis mus tekitab ajus mingi reaktsiooni ahaa, päris põnev, siis ma loen sealt edasi. Aga kui on trahtrahtrah ja siis strateegia siis ma üldjuhul klõpsan järgmisse kohta. Mitte see teade ise vaid mis mõtteid ta minus tekitab, mis ettekujutuse ta minus tekitab läbi nende märksõnade mida kohe märkan.	Mina saan oma informatsiooni sealt kätte. Kevadüritusel ma muidugi jäin vaatama, et asi toimub õpetajate majas ja siis ma jäin nagu otsima kus aadress on siis aadressi ma ei leidnud ja lõpuks tuletasin, õpetajate maja, kas õpetajate maja oli see kus vanasti oli vanalinna stuudio. A jajaa, raekoja platsil. Minu jaoks seal oli nagu see küsimus, et kus see õpetajate maja siis on. Inimesed on eeldanud, et see on common knowledge nagu linnahall eksju, õpetajate maja, oot oot üks õpetajate maja on seal pärnu mnt-l, oot mis asi. Seal oli, noh ma nägin, et kevadüritus, mul oli huvi uurida, et kus see toimub, millal see toimub, et oma plaane teha ja siis ma jäin selle taha, et aga	Ei ma arvan, et nii väikse asja.../teate tõttu küll ei ole jätnud tulemata kuhugi.

		<p>muidu üldiselt on mingi pildimaterjal mis tekitab huvi/.../ Pilt on üsna tähtis, ma olen visuaal inimene, mul on pildimälu, ma olen visualiteet nõ, minu jaoks on see pilt väga tähtis, sest see on see millest mul jääb mällu jälg. Ma nagu kuulamise peale või see ei tekitaks minus seda. <i>[Kas on veel mingeid aspekte mis on olulised peale pildi?]</i> Ega see visuaal ei olegi ainult pilt. See on see kuidas see tekst on silmaga haaratav, kas selles tekstis on see info, see liigendatus, mingid numbrid mis väljendavad kellaaegasid, kohtasid, et kas kui ma vaatan sellele asjale peale siis ma saan aru mis see üritus on, kus ta toimub ja ütleme see info on nagu see peale vaatamise küsimus, sihuke plakati küsimus. Või pean ma hakkama tekstist lugema, et mis üritus see üldse on, üldjuhul ma siis ikkagi ei saagi seda infot. Noh see ajalehe pealkirja asi. Info peab olema pealkirjas, vastasel juhul ma kas ei saa seda informatsiooni või kui ma saan sealt pealkirjast piisavalt informatsiooni siis mul tekib ka huvi seda edasi vaadata.</p>	
8NP	<p><i>(paus)</i> Minu jaoks see kutse ei mängigi rolli, loeb ikka sisu, mida edasi antakse, et millele üritus on üles ehitatud. Okei. Kindlasti peaks teates olema pilt, mis on atraktiivne. Praegu on infomüra nii palju, et teksti ei suuda palju eristada ja pildid jäävad paremini meelde ka ju. Ja mulle meeldib, et teade oleks konkreetne, et mitte pikk, aga konkreetselt välja toodud koht, kell, riietus, et selle ümber mingit suurt mulli poleks. Kõike tuleb teha normaalsuse piires.</p>	<p>No ebaatraktiivne on see, kui on üks tekstijoru või kui on palju kirjeldavat teksti. Näiteks kui maskiballi üritus on ja sa kirjutad ühe lõigu, et mis asi see maskiball on ja nii, et minu jaoks praeguses kiires maailmas ei ole see nii oluline. No kevadüritus oli minu jaoks atraktiivne, see sissejuhatus juba küsimuste näol. Ta oli lahe nagu ja konkreetne. Samas ma tean ka, et kunagi Elo kirjutas CAFi kohta hästi pikalt, sest talle meeldib pikkasid kirjasid kirjutada ja just need pikad kirjad on täiesti mööda (<i>muiates</i>).</p>	<p>Noh, kuna ma olen korraldanud kõiki neid, siis ma ei saa niimoodi öelda, aga... Ei ma ei usu, et see teade iseenesest mängib rolli, et loeb ikka, mis see sisu on.</p> <p>Ma olen üldse reklaami suhtes hästi negatiivne, et mulle ei meeldi isegi meedias üldse reklaam. See on nii pealesurutud. Ma pigem lähtun ikka sellest, kas see teema pakub mulle huvi ja siis ma kas lähen või ei lähe. Reklaam mind otseselt ei paelu.</p>
9MN	<p>Ei usu. Pigem peaks jutt veenma mitte et sa paned sinna vilkuvaid tulesid. Sa pead ikka veenmisjõuga. Kui ilus pilt ja tekst aitab veenda siis miks mitte.</p> <p>Mul ei tule meelde. Ei tule ette see. Võibolla tuleks alustada tagurpidi, mis toimub ja siis lõpuks kus toimub. <i>[Kas sinu jaoks mõjuks paremini kui oleks alguses kõik sisu ära kirjeldatud?]</i> Ikkagi ürituse sisu. Kui sa oskad reklaame või kuulutust kirjutada. Mina hindan seda, et ma saan info kätte, sisu mis seal toimub.</p>		<p>Ei tea küll.</p>

	Kui seal mingi püant ka on see...		
10NP	<p>Aa, see reklaami pool. Ikka. Kui Sa saadad mulle mingi mustvalge teksti, siis ma loen selle läbi, vaatan et ahah. Või kui Sa oled selle hullult ära värvinud ja eriliseks teinud. Mitte üle pakkunud, kuid samas ta on atraktiivne, siis ta kindlasti pakub mulle rohkem. Aga on ju jälle tehtud uuringuid: sakslastele meeldib info, näiteks mingi laps, neile meeldib suur ilus värviline pilt. Konkreetselt mulle meeldiks nagu see, et kui selles kutses ei oleks väga palju infot. Ja mulle endale meeldib õudselt kasutada igasuguseid linke. Ma panen neid alati oma tekstidele juurde. Et päris mingi sügavam info on intranetti ära peidetud. Kasvõi kutse puhul, et tas oleksid viited info juurde. Mulle meeldivad nõnda nimetatud tühjad sõnad nagu hüper super mega vau. Selles mõistes et kuna ma olen emotsionaalne inimene, siis mulle need meeldivad. Küll aga see tekitab minus juba assotsiatsioone ja siis ta ei tohiks minu ootusi purustada.</p>		<p>Kusjuures noh see, et kuna ma praegusel hetkel ei tea, kuidas järgmine päev kujuneb, siis ma ei ole süvenenud teemasse. Et ma mäletaks kõiki aspekte. Näiteks kevadürituse teatest on mees õpetajate maja ja strateegia. Ja ma mõtlen, et miks Õpetajate Maja, et miks. Ja siis tulevad teisalt mõtted, et oo, aga seal ma käin kitarri õppimas. Praegustele teadetele paneks ma vürtsi juurde. Aga ma ei oska öelda kuidas. Ta ei ärata teiste reklaamide suhtes. Ma olen nagu laps, mulle meeldib, kui asi liigub ja siis on lahe.</p>

AK	Teade	
	Kanal	Hea teate tõhusus
1MN	<p>Ikka üldlist. Kuigi see on ülekoormatud, siis Sa vähemasti pilguga vaata ära mõne pealkirja, et kus see toimub ja siis kas kustutad ära või ei kustuta või paned endal märkmikku. Aga esmane kõige kiirem info tuleb läbi üldlisti. Intranetis läheb vaat sinna GoProsse ja mujal ei käigi. Sageli magad kõik sünnipäevad maha onju. [<i>Kas oskad välja tuua ka Sinu jaoks ebaratsionaalseid kanaleid?</i>] Ebaratsionaalsed kanalid on kõik need ELISed, tööplaaniinfosüsteemid. Igasugused keskkonnad, kuhu pead minema, et infot kätte saada. [<i>Aga osakonna juhatajate tasandil?</i>] No kui Sa paned mulle selle kohustuse see sama idee maha müüa oma töötajatele, siis Sa pigem koormad mind ja pigem las olla üldlistis ja ma ei pea midagi edasi kerima.</p>	
2MP	<p>Minu jaoks kõige parem on ikkagi mail. Tähendab ta on niimoodi, et mitte ainult informatsiooni mõttes vaid ta jõuab kiirelt kohale, teda saab lihtsalt teha atraktiivseks ja sa ei pea hetkeliselt kohe reageerima. Kui näiteks tuleb mingi telefoni teel või midagi noh ütleme kasvõi kohtumisel lihtsalt öeldakse siis võib jälle inimese mõte olla kuskil mujal ja see mujal on talle tähtsam kui see info mis ta võiks nagu saada, et ta ei lülita ennast nagu ümber, kui ta õigesti ei jõua kohale siis ta kasutegur on väiksem. [<i>Mida sa arvad intranetist kui teadete edastamise kanalist?</i>] Tead väga hästi ei arva. Ei arva intranetist, ei arva kodulehest. Need on minu jaoks täiesti ebahuvitavad välimuselt ja mootorilt, raske on leida, keeruline on otsida, raske on kasutada. Selle kohta tehti üks...ma vist kirjutasin sulle ka uurimus tehti riigiasutuste</p>	<p>Siin kindlasti on päris palju asju aga võib-olla õigest ajastatud, näiteks kui see mail tuleb õigel ajal, ütleme niisugune... [<i>Missugune on õige aeg?</i>] Ma arvan, et see võiks olla kuskil 10-12 vahel, hommikul.</p>

	<p>kodulehtede kohta ja ta ei ole üldse atraktiivne ja... <i>[Sa räägid välis- või siseveebist?]</i> Mõlemast. Praegu on välisveebi uuendatud. On uuendatud aga kui läheneda selle mõttega nagu mina vaatasin seda, ei ole palju uuenenud midagi. Kujundus on natukene muutunud aga uuemaks ei ole asi eriti läinud. Kuidas sa muudaksid? Noh seal võiks olla rõõmsamad värvid, noh kuigi nüüd uuel on natukene vähe paremad värvid aga ka värvid mõjutavad väga palju ja ta peab olema lihtne kasutada. Kui sa sealt midagi üles ei leia, pead klikkama seal mingeid kohtasid ja lehtesid ja ootama ja , mina üldjuhul loobun selliste lehtede kasutamisest. Kui nüüd oli see, et uus leht tuleb, ma mõtlesin, et tuleb ikka täiesti uus ja midagi asjalikku, ma olen tegelikult natukene pettunud. Ma ei süüdista kedagi aga lihtsalt et see kasutegur oleks parem, ta peab selle mootori või koodi nagu praegu on moes öelda täiesti ära unustama, tegema täiesti uue. See ei ole mitte ainult meil, ma lappan teiste ministriumite lehti ka, vaja andmeid saada ja midagi otsida, kõik on ühte moodi, üks põhimõte. Kui sa midagi leida tahad siis sa näed vaeva vaeva vaeva ja tegelikult võib-olla leiad aga võib-olla ei leia. <i>[Milliste kanalite kasutamine on tegevuste teavitamise puhul sinu arvates sobimatu või ebaratsionaalne?]</i> No päris sobimatu ma ei ütleks aga nagu võtta see intranet, seal on päris mitu sellist kohta mis ei ole ma ei tea võib-olla 3-4 aastat muutunud. <i>[Kas sa näiteid oskad tuua?]</i> Üks on see naerunurk või mis asi see oli seal. See ei ole minu arust keegi täitnud ja parem pool ei muutu, vasak pool on enamvähem, seal on sünnipäevad ja puhkused ja ja tööliikumised, need nagu muutuvad aga parem pool kipub olema, see alumine osa on minu jaoks praktiliselt null, ma peaaegu üldse ei vaatagi enam seda sest ma tean, et seal midagi ei muutu. <i>[Kui see alumine osa muutuks, kas see muutuks ka teadete saamise kanaline sinu jaoks huvitavamaks?]</i> Ma usun küll, et ta/.../Uudised tulevad esilehele, sinna keskele eksle, koht on hea aga samas ta ei ole atraktiivne. Seal peaks olema kujunduslikult tehtud midagi teistmoodi, et sa näed, et nüüd on uus uudis, sest et mina kui vaatan, esimese hooga ma vaatan, et kõik on sama, rohkem aega on siis vaatan kas tõesti midagi muutunud ei ole, jah on küll muutunud aga enne ma ei näinud seda. Võib-olla ma norin liialt palju aga mulle tundub, et seal saaks teha selle asja palju paremaks ja kasutamise palju suuremaks on võib-olla vale sõna aga aktiivsemaks, sest kui võtta mingi statistika siis kuskilt sellest CAFist jooksis ka läbi, et kasutuse aeg võib olla tõesti suur aga see tuleneb sellest, et sa ei leia seda vajalikku üles. <i>[Kas sa oskad tuua näite selle kohta kus reklaamiteade on edastatud vale kanalipidi?]</i> Tead seda võib-olla on raske öelda, sest ma saan otsustada enda järgi sest kõik ei pruugi ju niimoodi suhtuda sellesse või vaadata või kui minule tundub, et on jäänud midagi märkamatuks, et see ei tähenda, et ta kõigil niimoodi on aga selle kohta võib-olla noh kui saaks mingi ülevaate kes mida kui palju vaatab, noh see võib-olla annaks nii sinule kui sigridile infot et kuskohal mida edastada. Et kui inimene jälle kuskilt niimoodi ütleme, et mingist kanalist ta leiab selle üles, kui ta leiab selle teisest kohast või kolmandast kohast võib-olla hakkad siis hoopis mõtlema, et ah see on jama kui nii palju peale pressitakse, sest kõik mis on hea ei vaja reklaami, see on minu üks põhimõte ja teine on see, et mida ma olen korduvalt öelnud, ei tohi sundida. Inimene peab leidma selle õigel ajal, õige tundeiga üles ja siis ta suhtub sellesse positiivselt. Kui see ei ole niimoodi siis tal tekib tahtmatult või alateadvuselt mingisugune negatiivne suhtumine ja siis see ei pruugi olla üldse kõige positiivsem ja ütleme ka osaluse mõttes ei taha osaleda enam.</p>	<p>Ühesõnaga hommikul enne lõunat ja mitte väga vara hommikul. Tähendab, et kui inimene on oma esimesed, kõige tähtsamad ja kiiremad tegevused ära teinud ja kui tal kõht ei ole veel väga tühi, et see 10-12 vahe peaks olema üsna kõige vastuvõtlikum. Et kui sellel ajal tuleb mail, ma arvan, et see mõjub kõige positiivsemalt. Kui ta tuleb hommikul vara siis ta noh, ei ole võimalik süveneda, kindlasti on noh veel mingeid põhjuseid, et ta jääb nagu kõrvale. Pärast kui sa hakkad uuesti lahti tegema siis sa suhtud juba natukene teistmoodi ja kui ta tuleb tööpäeva lõpus siis sa oled kas väsinud või on mõtted juba koju mineku peal või muu asja juures nii et ma arvan, et sellised mailid või teated peaks tulema kuskil 10-12. Seda võib sigridile ka öelda, et noh ma usun, et kindlasti on tehtud mingit uuringut selle kohta ka aga see on oma kogemus mul. Nagu ma ütlen, hommikul enne 10 ei tohi koosolekut teha, kui tehakse hommikul kell 8 koosolek, see on täiesti jabur. Inimese pea ei tööta veel, tema mõte on hoopis kohvi või mõne muu kiire asja juures, et noh, teatud asjad on nagu ajaliselt paika pandud.</p>
3MN	Email. Ütleme nii, et e-mail on kõige otsesem. Mul on see, et ta tuleb taskusse ka. Ma saan kogu info taskusse kätte ja sel juhul	

	<p>jääb ta mulle silme ette.</p> <p>[<i>Kui palju on meie majas ebaratsionaalseid teadete edastamise kanaleid?</i>] No kui võtame intraneti, siis see on nagu see, et Sa pead sinna sattuma, et seda lugeda. Ta on esileht, aga mul on sealt GoPro ja muud asjad. Et mis on nagu ettesattuvad. Et Sa isegi ei vaata neid põhiuudiseid, mis sealt tulevad, vaid ikkagi lähed tööasjade peale sealt edasi.</p> <p>[<i>Kuidas on teiste kanalitega? Koosolekud, otsesuhtlus, telefonikõne?</i>] Ütleme, et juhtkonnakoosolekul või osakonnajuhatajate koosolekul on jah, et meeldetuletus on mõistlik, aga ta läheb ikkagi ühest kõrvast sisse, teisest välja. Et kui seal on nagu viimane hetk ja kohe registreeru, siis on okei. Et siis läheb küll, aga kui on see moment, et oled täiesti ära unustanud selle ürituse, siis ma ütlen, mulle pigem jääb ta e-mailina.</p>	
5NP	<p>Meil ikka. Intranetti ma väga tihti ei vaata. Võib olla ka meil kus viide et vaadake intranetti. On küll võibolla, et üldlisti koormab inimesi, kes ei taha osaleda/.../hea näide on see suitsuandurite asi, inimesed võiks mõelda mida nad sinna saavad aga üldiselt ürituste teade võiks tulla meilile kus aeg koht ja mis. Ülejäänud peaksjah olema intranetis, et mitte koormata meili. Telefon ei ole efektiivne. See võtab kohutavalt aega. Esmane info pigem meil või intranet. Muud ei ole nii efektiivsed.</p>	
6NN	<p>Mis kanaleid meil peale meili veel on?</p> <p>[<i>No nimetades kanalitena intranetti, otsest suhtlust, telefoni, koosolekud, plakatid, stendid jne.</i>]</p> <p>Kõik on hädavajalikud kanalid (<i>muia</i>tes). Miski ei tee paha, isegi plakatid ei tee paha. Minu jaoks ei muutuks. Aga ma pean kindlasti vaatama, et me ei saa reklamida jõulu- ja suvepäevi kusagil fuajees jne (<i>naerdes</i>), aga need on hoopis teised põhjused. Ajakirjanikud käivad külas ja kogu info nende jaoks käe peal.</p>	
7NN	<p>Ma arvan, et see esialgne info meilitsi sobib mulle väga hästi ja kui siis huvi tekib siis täpsemat infot ikkagi inimene inimeselt. Otse allikast nõ.</p> <p>[<i>Missugused on need kanalite eelised, et mille tõttu sa eelistad niimoodi?</i>]</p> <p>Meili ma eelistan sellepärast, et see on selline nõ meedium kus aeg ei ole faktor, ma saan selle teate mulle sobival ajal mitte nii, et mõni teade jääb mul sellepärast saamata, et ma piltlikult öeldes ei saa toru võtta. Selles mõttes on e- mail mulle väga sobiv. See on nagu põhitakistus et täiesti sekundaarsetel põhjustel jääb mul see info saamata. Ma ei olnud õigel ajal õiges kohas. E-mail on minu jaoks boxis, ma näen, et ma ei ole seda lugenud...</p> <p>[<i>Näiteks intranet?</i>] See, et ma neid passiivseid lehti kuskil/.../ see sama asi, et mul ei jää midagi tegemata sellepärast, et ma ei ole õigel ajal õiges kohas ja ma saan oma tempos vaadata ja kui midagi parajasti põleb siis see informatsioon ootab mind südamerahuga. A see intranet on sihuke paikas asi, ta on nagu ajaleht, ta on lauanurgal sinnamaani kas sul on aega lugeda või ei ole. Üldjuhul ei ole. Sellist aega minu tööpäevas ei ole, et ma saaksin vaadata, et oh, mis nad sinna intranetti uut on ära pannud või, ma ikkagi intanetti pöördun väga konkreetsetel juhtudel kui ma tahan leida inimese kontakti, kui ma tahan mingisugust juhust või blanketti või töökorda mis meil seal üleval on või kontrollida mingeid isikutega seotud andmeid. Seda ma niisama lihtsalt huvi pärast üldjuhul ei loe. Ma arvan, et see oleneb sellest nõ ajakasutusest, ta on mugav küll eksju sest meil ta ju avaneb kohe kui sa sinna internetti lähed siis sa saad üldjuhul selle info kohe, see esimene pealkiri vähemalt mis on see hakkab kohe silma, isegi kui sa kohe klõpsad järgmisele ikoonile selle lugemise aja leiad. Võib-olla see info mis jääb kohe ekraanile iga kord kui sa ta lahti teed, see võib-olla on isegi asjakohane. Nii kui ta läheb juba serva alla siis üldjuhul ta mul igapäevases kiires tarbimises kaob ära.</p>	Et ma saan vähese vaevaga selle info sealt kätte ja see teade pälviv mu tähelepanu.
8NP	<p>Mhmmh, no minule meeldib küll, kui üldlisti tuleb ühe korra see kiri, sest üldlisti üldjuhul kõik loevad ja et mul see ikka ära ei ununeks võiks olla see väike pilt ja tekst silme ees, et mul ikka ära ei ununeks kui see üritus tuleb. Nendest kahest kohast minu arvates piisaks. See otsene suhtlus järgneb sellele võibolla hiljem, aga samas miks peab isiklikult lähenema, kui mul see asi kõik Internetis silme ees. Aa, nojah, tegelikult see nii ja naa. Aga kui inimesed meile</p>	

	<p>pidevalt ütlevad, et neil niigi nii palju kirju ja infomüra, siis nad ei taha, et postkast oleks koguaeg risustatud ka. Ise otsustavad siis, kas tahavad või ei taha. <i>[Missugused on erinevate kanalite eelised, miinused?]</i></p> <p>No L-ketaste puhul on see miinus, et kui sa ei tea täpselt, kus miskit asub, siis on raske leida, aga kui keegi sulle otseselt lingi saadab, siis on okei, aga kui mulle öeldaks, et vaata ise L-kettalt mingi asja nagu see kriisikommunikatsiooni plaan oli, siis ma hakkan seda otsima ja tuleks konkreetselt öelda ikka, kus see asub. Positiivne on üldlist, kui panna sellist üldist majarahvale puudutavat infot sinna ja intranet.</p> <p><i>[Mis on nende eelised?]</i></p> <p>No intranet on mu esimene töövahend, kui ma ta lahti teen ja kui mul esilehel ongi mingi väike teade, siis ma saan kiirelt kätte selle info. Üldlisti ka üldjuhul, no ma loen kõik mailid läbi ja siis ma saan selle teate sealt kätte.</p> <p><i>[Millise kanali kasutamine on tegevustest teavitamise puhul sinu arvates sobimatu või ebaratsionaalne?]</i></p> <p>Meil pole tegelikult nii väga neid info teavitamise kanaleid. Aga jah, ma ei kujuta ette, et kui mulle iga ürituse pärast hakataks helistama, siis see võib ajada hulluks. See on kahe otsaga asi. Siin on vasturääkivus selles suhtes, et kui me tahame, et inimesed rohkem osaleksid, siis võibolla osad tahavadki isiklikku lähenemist ja sellel määral mängib rolli, aga kui inimene on ise väga aktiivne jne, siis pole mõtet talle hakata ise helistama, sest ta oskab ise selle info intranetist ja listist üles noppida. Võibolla ongi vaja teha mingi kaardistus, et kes meil majas on sihukesed aktiivsemad ja osalevad üritustel, et nendele nagu mitte niimoodi läheneda, aga nendele, kes ei osale, et võibolla tuleks neid rohkem toetada ja ära kasutada neid, kes on aktiivsed, et nad kutsuksid vähemaktiivseid.</p> <p><i>[Kas sa arvad, et selle abil see osaluks paraneks?]</i> Ma ei oska öelda. See ongi see, miks me teeme seda mentorluse süsteemi ka, et uuel töötajal on kindel isik, keda ta teab organisatsioonis, et see mentor siis kutsub teda üritustele ja ta pole üksinda seal organisatsioonis. Ma arvan siis, et mingil määral see kindlasti aitaks, aga see ongi see, et mis viisil me neid inimesi kokku viime. Nii ka ju ei saa, et: see inimene on su sõber, ta viib sind üritustele jne. Tuleb olla nupukas, et kuidas neid inimesi ühendada. <i>[Millised on võtmesõnad, millega arvestada sellisel inimeste kokku viimisel?]</i> No mentorpaari valime selle alusel, et neil mingi taust võiks kattuda ja siis näiteks õppimistaust või vaba aja tegevus või tööalane kokkupuude. Isiksuseomadused ka kindlasti, et kes on vaiksemad, siis mingil määral paneme talle ikka jutukama kõrvale, et see avaks teda rohkem.</p> <p><i>[Sa mainisid ka aktiivsematega kontakteerumisest. Kuidas sa seal teeks oma valikud?]</i> (paus) Tulebki inimese haaval hakata vaatama nagu mentoritega, et teha nimekiri ja siis vaadata, et kes kellega võiks klappida ja kuidas tööalast kokkupuudet oleks. Aga täpsemalt ei teagi, et mis viisil ja mis ürituste raames. Võibolla suvematkal võiks teadlikult neid panna meeskonda või noh muidugi vägisi ei saa sõprust peale sundida, aga ikkagi üritustel üritada seguneda. Endale lihtsalt teha mingi kaardistus.</p>	
9MN	Meil on kõige parem.	
10NP	<p>Telefon. Näiteks ma tulen hommikul tööle ja Sa seisad seal vastas ja tervitad kõiki ja jagad kõigile leafletid. Tule ja ole kohal. Ma näen selle reaalsust. See oleks nii armas.</p> <p><i>[Kas oskad välja tuua kanaleid, mis on ebaratsionaalsed?]</i></p> <p>Mulle meeldib otsene lähenemine, kõik muu minu jaoks ei toimiks (naerdes).</p>	<p>Mitte et mul oleks poliitilisi kallutusi, ma pean ennast a-poliitiliseks. Aga mulle tõsiselt meeldis Savisaare jõulutervitus, kus ta ütleb mulle: „Kallis 10NP. Kõpseta perele üks roog või misiganes.“. See et see lahendus. Et ta on personaalne. Inimene tunneb, et teda on personaalselt kutsutud. Ma ei tea. Tere kõik või armas majarahvas. Vaid et tere 10NP. Kutsun Sind. Muidugi see teine on ühtsuse tunnetamiseks. Aga see on nagu selles suhtes et, mina tunnetan seda ühtsust nagunii. Ja kes seda ei tunnetata, ei tunnetata. Aga mõni tahaks võibolla seda isiklikult.</p>

	Ürituste töögrupp	
	Kui palju kokku puutunud	Infokanalina/tõhusus

1MN	<p>Alguses olen, viimastel aastatel ei ole. Ja kuna ei osale ei oska neist ka midagi rääkida. Osalejana ma nende olemasolu tunnetan, et minu inimesed ka seal osalevad ja vahepeal räägivad, et mis seal toimub. Siis ma ikkagi tean, et töö käib ja tegevused toimuvad.</p>	<p>Ürituste töögrupp on ikkagi ürituste orgunn, et üks kaasülesanne ongi informeerida oma tegevusest.</p>
2MP	<p>Sellest ma natukene nagu rääkisin ja nagu ütlesin kõrvalt vaatajana on silma jäänud. See paistab ikkagi välja ürituse ajal eksole näed kes millega tegeleb ja ka ettevalmistuse peale eks ma võib-olla noh natukene mõtlen ise juurde, et mis moodi see võiks olla et kui on tehtud nii või kui on tehtud naa et noh kes tegi ja kuidas tegi. See on mulle võib-olla varasemast ametist külge jäänud niimoodi, et nagu hinnata midagi, nii et ei ole palju aga mingisugune arvamus on. Tead ega ma ei oska aga ma võin arvata, et kui mingi mail kuskilt jälle liigub või mingi idee tekib või kuuled ideed ja siis kui üritus tuleb noh see vahe on arvatavasti see aeg millega aktiivselt tegeletakse. Mõte võib liikuda töögrupis palju varem, sinul tuleb mingi mõte ja algul seda võib-olla ei saa või noh ei ole aega või realiseerimiseks nii et see mõte võib käia areneda taustal päris tükk aega. <i>[Kas sa tead kui kaua see ürituste grupp kes praegu koos on, kui kaua nemad on koos olnud? Kuna sest ta on praeguses formaadis?]</i> Tead seda ma ei oska öelda, kindlasti on muutused olnud kuna noh mõned on lahkunud, mõned on asemele tulnud aga mulle tundub, et see grupp oli enne mind ja jääb peale mind. <i>[Kas sa tead nende osalejate kohta, et kui palju neid on nende ürituste taga?]</i> Ei tea, võin aimata ainult. Minu arvamus on see, et on majas üks grupp aktiivseid häid inimesi kes tahavad, et teistel oleks hea. Noh üks oled sina, üks on sigrid, need on nagu kes kõige rohkem on meelde jäänud ja teised on võib-olla võib-olla ma eksin aga sõltuvalt üritusest teie olete nagu need põhiettevõtjad minu jaoks ja siis kaasate endale kedagi kes siis konkreetse üritusega nagu aitavad. No mina arvan, kokku võib-olla üks noh suurusjärg 10.</p>	<p>MKM is need noh ütleme erinevad kihid, mõningad kes pidevalt teevad mõningad tulevad ühele juurde, mõningad tulevad teisele juurde, minu jaoks väga positiivne, üldjuhul ikkagi väga hästi tehtud, see mis puudutab just seda MF poolt aga F poole peal väga tihti võib-olla väga kriitiliselt aga jätab ikka soovida. Tead minule tundub, et see kogemuste pagas kui nii võib nimetada läheb tase paremaks. Ma ei taha sind ega kedagi kiita aga lihtsalt see on minu arvamus, täiesti subjektiivne arvamus. Kuidas sa hindad osalejana ürituste töögrupi korraldamist? Tahtsin praegu midagi öelda, mis oleks nagu kriitika aga ei tulegi meelde. Selliseid väikseid apsakaid on küll olnud aga.../ <i>[Kas mõne näite tooksid?]</i> Ei too, sest ei ole meeles. See on lihtsalt niimoodi, nagu jälgid, mina alati rohkem järgin silmade ja kõrvadega ja kui tundub, et oi, see oleks võinud teisiti olla ja ma olen seda vahetevahel kirjutanud ka peale üritust aga need on sellised asjad mida ma ei püüa meelde jätta. Kui midagi öelda on olnud, ma olen seda ikka teinud. Kui sinul tuleb küll ma ütlen sulle ka, ma olen selline, et ma ei taha teha paha kriitikat, ma teen kriitikat selle pärast, et järgmine kord saaks arvestada. <i>[Kas töögrupp töötab sinu arvates infokanalina?]</i> Kindlasti. No niipalju kui mina olen küsinud täiendavat infot või midagi mis on vaja teada kas otsustamiseks või osalemiseks siis ma olen seda alati saanud. Tõhus, täiesti positiivne. Sellepärast, et ma olen oma vajaliku info kätte saanud. <i>[Aga kas töögrupp võiks infokanalina rohkem töötada?]</i> Jäin natukene mõtlema isegi... tead kindlasti saaks midagi paremini teha ja võib-olla selles mõttes, ma ei tea muidugi kas kõiki huvitab. Paljud on niimoodi, et lähevad kohale ja neid ei huvita üldse mis toimub aga mina olen suurem osa elust olnud ajahädas, mind huvitab alati kui kaua toimub, samas vahel ka mingi ajakava, et noh kui näiteks alguseks ei jõua või pead varem ära minema, et teaksid ja saaksid valida, milles osa võtta. Et võib-olla kui siis natukene sellist sisu poolt võimalusel avada, alati pole võimalik avada, tulevad mingid üllatused aga saab ka niimoodi, et näiteks noh peo keskel või peo lõpus või peo algus on üllatus, et noh ma usun, et kui minule on kasu siis on ka võib-olla keegi teine kellele võiks kasulik olla.</p>
3MN	<p>Kokku puutunud olen ikka jah, ütleme siis juba väljundi kaudu kasvõi. Ja tunda on neid</p>	<p>Mmm. Infokanal on vähe öeldud nende kohta. Muuhulgas küll.</p>

	<p>ikka, et kui asjad on läbi mõeldud, et kuidas asjad on ja et üritus sujuma peaks. Alates seal kohvist, lõpetades slaididega. Siis ikka. Noh koht on oluline, ajastus. Nad suuresti mõjutavad seda, missuguseks üritus kujuneb. Et kas see on atraktiivne inimeste jaoks või mitte. Seda, kui palju seda korraldab ma küll ei taju. Kui mul on konkreetne küsimus ürituse kohta, siis ma leian ka selle inimese üles, harilikult selle sama allkirja kaudu, et kes saadab ürituse kohta teate.</p>	<p>Aga see ei ole nende põhifunktsioon. Sisuline korraldamine on ikka tunduvalt olulisem.</p>
5NP	<p>Seda ei märka. See pole üldse oluline. Ma arvan, et ühte head pilti saada oled käinud nädalaid istumas ja otsinud ja need kes pärast hindavad seda pilti, nemad ei pea teadma kui palju tööd ja vaeva sul seal taga on. See ei olegi oluline. Tulemus on oluline.</p>	
6NN	<p>Üldse ei ole. Kui pealju tead nende kohta rääkida? Üldse ei tea. Kas tead kes seal osalevad? Ei tea (naerdes). No muidugi ma tean, et nad on olemas. Nii kaua kuni nad hästi töötavad, niikaua ma ei tunnegi huvi, kes seal täpselt on (muiates). Kui mõni üritus läheb väga hästi korda siis ma vahest isegi küsin, et kes on olnud, keda ma kiitma peaksin. Vaadates, et meil on need tegijad inimesed läbi aastate siin vahetunud, siis minu arvates asi ikka nagu toimub ja on korralikult tehtud.</p>	<p>Ma oletan, et muidu neid asju ei ilmuks, kuskile, kui nad ei töötaks. Asi töötab.</p>
7NN	<p>Mul on alati õnnestunud sellest kõrvale hiilida. [Kas sa tead üldse nendest?] Ja, ikka jah. Samamoodi meilitsi tehakse aegajalt üleskutseid. Ma muidugi võib-olla olen selle otsuse, et mitte tulla kergekäeliselt sest meil on tegelikult majas olemas see tuumik, kes koos käib ja alati teeb eksju. [Kas sa tead kes sinna kuuluvad?] No ma arvan, et sina ja Sigrid ja Cristman ja aegajalt kuulen, et Ursula ja Keiu siin sehkendavad. Ikka, enamvähem. Ma arvan, et mitu pead on ikka mitu pead. Varasemalt meil oli annemari kes personaalselt tegi üritusi siis ilmselt need olid rohkem Annemari nägu aga nüüd võib-olla kui see kollektiiv on seal taga suurem siis seal on ideede paljusus võib-olla. Ta ei ole nii ühe inimese nägu aga ma arvan, et mõlemad variandid selles mõttes et üritusele kohale tulles ma seda isiklikult ei tunnet.</p>	<p>Seal on alguses see üleskutse, siis on need kes on sellest üleskutsest kinni läinud teevad nagu midagi mis on ülejäänud üldsuse eest kas just varjatud aga ütleme nii, et need kes ei ürita teada saada siis nad teevad seda tööd ära ja lõppkokkuvõttes on minu jaoks nähtav see lõpptulemus, et infokanalina mitte eriti siis vist. [Kas ta võiks sinu arvates rohkem töötada infokanalina?] No ma arvan, et pigem jälle see ütleme, et asutuse spetsiifiliselt, et kui ma ei kujuta nagu hästi ette, et te käiksite nagu mardisandid uksele ja et kuulge kas te teate, et me teeme üritust, tahate ma räägin teile, siis see sama töö spetsiifika meil, paljusid inimesi segaks see eksju ja siis kelle ukse taga te käite...ma arvan, et see on tohutu ajakulu. Ikkagi pigem see, et kui inimesed teavad, et on olemas mingi töögrupp siis meie majast on need inimesed kes üritust korraldavad alati üle leida kui sul on mingi huvi. Minu arust piisab küll sellest, kui nad reageerivad huvi korral mitte et sihukest laus teavitamist teha.</p>
8NP	<p>Ma üldse ei tea, et kaua nad koos on olnud, sest kui mina tulin 2007 suvel, siis esimene üritus oligi see Kihnu suvematka korraldamine koos Anne-Mariga ja siis see juba tegutses. Ongi see, et ideid on rohkem ja saab võibolla rohkem kontakte ära kasutada, sest kui ma üksinda seda teeks, siis võibolla mul pole nii palju kontakte, kui näiteks teistel, et Mari pakkus jõuluüritusel kohe, et ta võib mingeid ehteid lauakaunistuseks tuua ja kontaktidevõrgustik on juba pluss selle juures. See ka, et saab mingi väiksemad ülesanded omavahel ära jagada, et siis see hõlbustab paremini ja kiiremini tegutsema. Kindlasti</p>	<p>Ma ei ole seda otseselt uurinud, aga ma arvan, et mingil määral nad kindlasti räägivad üritustest osakonna koosolekutel ja kui nad ise on rahul selle üritusega, mis nad kokku panid, siis nad kindlasti õhutavad ka teisi tulema. Ma arvan, et see on keskpärane infoallikas. Et ta ei ole nüüd number 1, aga keskpärane. Edastab lihtsalt info. [Kuidas ta saaks olla parem ja kas ta üldse peaks?]</p>

	nendel on ka motivatsioon, et nad võtavad ürituse omaks ja tulevad ka kindlasti sinna üritusele.	Mmm... Võibolla siis lihtsalt ürituse töögruppis rohkem õhutada, et rääkige nüüd sellest oma osakonnas, et nemad, kes on ürituste töögruppis, ongi need võtmeisikud, kes annavad meile infot, et kes on tulemas ja siis on neil vastutust ka rohkem seda üritust promoda. Ma arvan, et see on hea võimalus just nende väikeste meeskondadeni läheneda, et iga osakond on nagu väike meeskond omas mullis. [Miks sa arvad, et on tähtis niimoodi läheneda nendele mullidele?] Võibolla on see natuke isiklikum lähenemine, kui ürituste töögrupi liige ise läheb ja räägib neile sellest. Üldlisti kiri on nagu kõigile suunatud, aga tema räägib ikka, et tulge osakond, lähme koos.
9MN	Ei ole. Scary people. Ei tea eriti, kaugeks jäänud.	Las ta tegutseb. Kindlasti mingit mõju ta omab aga kui suurt ei oska hinnata.[Kas see omaks sinu jaoks mõju?] Ta avaks ürituse tausta. Võibolla see kui taust on avatud ta köidab rohkem. Motiveerib või töötaks MF mehanismiga.
10NP	Ojaa. Palju. Nad on päris targad ja toredad inimesed ja tegusad.	[Kui tähtis on Sinu arvates see, et ürituste töögrupp seda korraldab? Mis sellest muutub?] No seal olen ju mina. Ma olen selle juures, ma ütlen oma arvamuse sekka. Kui on palju inimesi, siis ei tuleks sellest midagi. Mingi kild seal on minu idee. Kõikide ideede segu. Lõpuks on kõik rahuldatud. Vähemalt selle grupi mõtted on rahuldatud. Üldiselt olen sellega väga rahule jäänud. [Kui palju tunnetad seda, et töögrupp toimib infokanalina?] Infokanalina selles mõttes, et kuna ma seal ise olen. Siis nende teemadega ma küsin loomulikult teiste arvamust. Et mida Sa arvad, et tahaksid näha. Mida sa arvad ja tahad näha. Seda ma kindlasti küsin ja arutlen. Kindlasti mitte, kui meil on alles välja töötamisel, ei räägi ma sellest. Minu käest infot ei saa. [Kas töögrupp võiks töötada infokanalina rohkem?] Selles suhtes et kuna ma näen iseennast, kuna ma juba olen seal töögruppis ja et ma suhtlen nendele teemadel inimestega. Ma ei näe, et ma veel rohkem võiks teha, et e-mailidega pommitada või et kindlasti aastaraamatu jaoks ma seda tegin. Aga rohkem ma ei jaksaks.

PK	MF tegevuste tähtsus	
AK	Mida nad annavad töötaja jaoks	MKM-i jaoks
1MN	Ma arvan ikka, et kõik korra kokku saada, rutiinist välja raputada, see on ka täiesti piisav põhjus, kuda toast välja minna ja minna kuskile.	

	<p>Mitteformaalsete tegevuste läbi on mu igapäevane töö. Aga minule isiklikult, et kui nad on organisatsioonile vajalikud on nad ka mulle vajalikud /.../ Pigem mingeid emotsionaalseid hüvesid, tundmaks ennast organisatsiooni liikmena. See on ikka see ajuloputus, et Sa pead vahepeal teadma, et Sa oled üks vajalik lüli siin kogu selles mehhanismis. Läbi sihukeste asjade Sa sellise tunnetuse saad. Mina seda ei vaja enam, kui Sa oled juba vana käänd siin, kuus aastat, siis on nagu selle järgi vajadust pole otseselt. Või karjuvalt. Või noh Sa ei tunnetata seda vajadust. Selliselt nagu kui Sa algselt siia tööle tulid. Ma ei oska välja tuua. Minu jaoks nad ekstra tähtsust ei oma. See on osa, kild tervikust</p> <p>Eks ta muidugi on tähtis, aga ma ütlen veelkord, et ega mina oma töötajaid ka töö ei hinda ju selle järgi, kes osaleb või ei osale. Mina oma töötajaid vaatan, et mis tööplaanis näitab, et kas koondada ja lahti lasta või anda preemiaid. Ma ei vaata seda, et suvepäevadel osaled või ei osale. Ma sisimas tean, et loomulikult organisatsiooni tööd selle järgi ei hinnata. Ta on ka abivahend, komponent. See on nagu arvutid ja tööruumid ja valgustid. On ka see üks vältimatu asi, mis peaks olema</p>	
2MP	<p>Sellest ma juba rääkisin ja minu jaoks on tähtis see, et saaksin tööruutiniist välja, et sa pidevalt ei mõtleks tööle. Aju peab vahepeal ümber lülitama. <i>(Mil määral motiveerib MF tegevuste olemasolu töötamist MKMIs?)</i> Mina arvaks, et päris palju. Ma arvan, et ma oleks juba teise koha peal, sest ma ei ole selline, ma olen küll kinnine aga ma ei ole selline, et ma istun lauaga taga 8 tundi, omaette nokitsen, kellegagi ei räägi, tähendab minu jaoks on see täiesti nonsens. <i>(Milliseid hüvesid see tegevustel osalemine annab?)</i> Emotsionaalne on väga tähtis, materiaalne pool minu jaoks ei ole tähtis, ma olen selline mitte mitte materiaalne inimene vaid lihtsalt see ei ole minu jaoks väärtus iseenesest. Minu üks motodest on, et kui kuidagi ei saa siis kuidagi ikka saab niimoodi, et kuidagi saab hakkama ikkagi aga kui on seda emotsionaalset poolt juures siis on tunduvalt lihtsam hakkama saada. <i>(Mida sa loodaksid rohkem saada nendest MF tegevustest?)</i> Emotsionaalset poolt, suhtlust...kuna meid on nii palju siis kindlasti on peaaegu iga ala peal keegi kes siis ütlema noh hobi korras tegeleb või mingil muul põhjusel tegeleb sellega, saaks infot, võib-olla leiaks mingit noh mingit kasulikku mõtet, võib-olla ka initsiatiivi, et ka ise tegelema hakata ja.../ehk ma olen liialt palju olnud sihukeses noh heas tiimis kus nagu kõik koos tehakse, et võib-olla see on mõjutanud, et et noh sellest ma tunnen ikka natukene puudust.</p>	<p>Tähendab annab kindlasti väga palju. Igas ettevõttes, organisatsioonis annab ta väga palju, siin võiks palju ilusaid sõna kokku laduda aga, et lihtsalt/.../Tiimitunne, üksteise või teineteisega suhtlemine, mõistmine, kindlasti nägemine, uue info saamine/.../Ei tea kas see on õige aga mulle tundub, et kui inimesed suhtleks rohkem siis nad suhtleks ka tööalaselt rohkem ja nagu ka enne ütlesin, igal inimesel on iga asja kohta omasugune arusaam ja väga hea oleks kui meie põhitöö juures saaks arvestada seda või kuidagi kaasta. <i>(Kas need tegevused on juba MKMil midagi andnud?)</i> Ma usun, et kindlasti on. Vähemalt enda suhtes võin öelda, et kui neid tegevusi ei oleks, ega ma ei tunneks maja peal peaaegu mitte kedagi.</p>
3MN	<p>Meeskonnatunde loomine on tegelikult kõige olulisem. See on selline meeskonna vaim. Lihtsalt see, et inimesed näevad teineteist ka sellises MF õhkkonnas. Saab inimesi rohkem tunda. Mis on nagu nende tegelikud huvid.</p>	<p>Eh. Noh meeskonnatöö kindlasti. See on selline nagu, et kui seda meeskonna tunnet ei teki, siis jah, kui ollakse ainult MF suhtlemise kaudu koos, siis, noh. See tapab organisatsiooni. MKM-il tervikuna on olnud paremaid aegu. Selles</p>

	<p>Missugused on nagu igapäevasem elu. Seda nagu tööolukordades ei avaldu. Et mis inimesel tegelikult seal taga on. Sest on tegelikult tunduvalt lihtsam teise inimesega suhelda kui teda rohkem tunned. Tead ka selliseid MF teemasid, millest tasub temaga rääkida. Millesse saad teda näiteks kaasata ka teistes teemades.</p> <p><i>(Mil määral motiveerib MF tegevuste olemasolu Sinu töötamist MKMis?)</i></p> <p>Kindlasti see motiveerib, aga mõõdupuuna ma ei oska öelda. Tead. Hmm.</p> <p><i>(Vaikus)</i> Ilma üritusteta muutuks kindlasti midagi. Ütleme nii et ma näen seda, et ilma nendeta ei saa. Omaette küsimus on see, et mis formaadis neid teha, missugust koosseisu, missuguse tasemega, mis see endas kandma peaks. Kõik see küsimus. Kui me vaatame kasvõi seda, et mis on osakonna inimeste jaoks oluline. Siis tänaseks on osakonna väljasõidud kujunenud meeldivaks traditsiooniks kus ollakse valmis ka oma rahadega välja minema. Tegelikult on see, et inimestele meeldib suhelda väiksemas seltskonnas kui 252 inimest. Siis läheb, sa kaod sinna massi ära. Sa pead leidma mingi niši või koha, kus Sa end esitled.</p> <p><i>(Kui tähtis on Sinu arvates osakonna jaoks organisatsiooni tunnetamine?)</i></p> <p>Mm. See rolli kindlasti mängib, aga. Siin on muidugi ka see, et olulist rolli mängib ta inimeste vahel, kes peavad koostööd tegema. Nende inimeste MF tundmine aitaks kindlasti kaasa. Püüdes mõelda eelnevatele aegadele, siis on nii ja naa praegu osakondavahelise suhtlusega. Näiteks Euroopa Liidu ja rahvusvahelise koostöö osakonnaga on jäänud mõnevõrra tagaplaanile. Mul isiklikult on avalike suhete osakonnaga suhtlemist tunduvalt rohkem tekkinud. Aga need on ka niimoodi, et kõik proportsioonid muutuvad nii kiiresti. Need osakonnad, kes omavahel koostööd teevad, no need peavad suhtlema. Mingil moel ka laiemal baasil. Kasvõi need samad aastalõpu üritused, suvepäevad, talvapäevad. Tegelikult nad selle inimeste osas, keda Sa ei tunne, kellega teiselt kokku ei puutu, nende osas see palju juurde ei loo. <u>Aga nende osas, kellega Sa ka teiselt kokku puutud, nende jaoks on see hädavajalik.</u></p>	<p>mõttes, et noh, ütleme sellised üritused, mis on toimunud, on olnud kaasahaaravamad. Võibolla see seltskond on olnud rohkem selline avatum erinevatele tegevustele. Tänapäevane seltskond on rohkem selline noh, võibolla on neid vanemaid inimesi liiga palju tekkinud. Ise ka juba vanaks jäänud. Ei jõua enam niimoodi nii mõnusalt kõigega kaasa lüüa. Ma ei ütle, et paremad ajad tegelikult möödus on. Aga ma olen näinud selliseid üritusi siin, kus oli tõesti selline väga vahva seltskond koos ja kus tõesti pidu käis hommikuni välja. Et ses mõttes. Ma ei tea võibolla on küsimus selles, et kuidas leida ühishimetaajat, mis kõigile huvi pakuks. Sest ega mul ka mingit valmisretsepti ka ei ole. Igasugune ürituste atmosfäär sõltub ikkagi konkreetsest seltskonnast. Ja sellest mingist konkreetsest ühishuvist. Mitmel korral on olnud nii, et välja kuulutatud teema jääb tahaplaanile. Mingisugune uus tegevus võtab võimust. Meil oli mingi mustlaspidu siin. Noh see päris mustlasasi jäi täitsa tahaplaanile, kui ühel hetkel võeti kätte ja hakati noh tõsiselt laulma ja tantsima. Juhtkonna tasandil on siin tegelikult nagu. Tegelikult täna on juhtkonna omavaheline suhteline hea, võrreldes varasemate aegade. Ämn. <i>(Vaikus)</i>. Aga noh ütleme, et sellist MF suhtlemist on jäänud vähemaks. Tulenevalt neist eelarveteemadest jne. Aga. <i>(Paus)</i>. Ma ei tea mis on see. Üks küsimus on see, et juhtkonnal on praegu võrreldes varasemate aegade lihtsalt vähem aega. Kõik on pidevalt lennus, rakked. Perega hõivatud. Seda pole nagu minu arust varem olnud nii palju. Et nagu MF üritusteks juhtkonda kokku saada on tunduvalt keerulisem. Selles suhtes on, et nagu juhtkonna liikmeid saada, või enamustki, MF üritusele kokku, on praktiliselt võimatu. Igal ühel on mingi asi pidevalt. Osakonna tasandil on ta oluline ja praegu on suurem probleem tekkinud osakonna laialipaisatusest. Et noh kui mina istun siin ja osakond on jagunenud veel kolmanda ja neljanda korruse vahel osakonnas. Et see nii ei käi. See on noh tegelikult tekkinud, et osakonna inimesed ei suhtle omavahel piisavalt. Et noh tegelikult meeskonna tunne on oluliselt nõrgemaks jäänud. Siis kui osakond kokku koliks, oleks see parem. Lihtne lahendus, aga füüsiliselt ellu viia on võimatu.</p>
4NP	<p><i>(Mis rolli see mängib? Inimese nägemine mitteformaalses keskkonnas?)</i></p> <p>Loomulikult on oluline. Miks ma siis peaksin aega kulutama inimese peale, kui ma tean, et ta tegelikult ei taha. Ja samas on infot vaja sel juhul kas kiiresti või vastust on vaja kiiresti saada. Kiiresti oli vaja vastuseid erinevates küsimustes. Oli see siis eelarve või strateegia/.../mõtlen läbi, et kust ma neid saan. Mõtlen, ahhaa kellele meili saata. Kohe mõtled ju, kes inimene, keda ma tunnen. Kuidas ta reageerib, kui ma saadan talle samamoodi keset tööpäeva, töö keskkonda/.../võibolla ta on süvenenud. Kas ta vastab mulle? Ma pean ju teadma tema loomust sel juhul. Ja kui mul on kiire, siis kindlasti on see oluline! Aga kui ei ole nii kiire, näiteks oli vaja teada spetsialisti arvamust kui palju on näiteks</p>	

	<p>seadust loodud mingi asja kohta, siis ma saadan meili minu jaoks selles mõttes täiesti tundmatule isikule, kellega ma üldse nagu ei ole suhelnud, isegi võibolla nagu ei tea, vaatan intranetist. Et siis ma lihtsalt teen selle ära, siis ma ootan ja jõuan oodata, sest ma tean, et tal on kiire ja ta ei pruugi mind teada ja... see on see mitteformaalne ka suhtlemine (<i>naerab</i>)/.../(<i>Mille poolest ta sulle kasu toob?</i>) No näiteks, mulle kuidagi ei haakunud, mida teeb näiteks ehitustalitus või elamus ehitus või midagi sellist MKMis. Üldse ei assotseerunud MKM, mis on majandus ja mis puutub siia nüüd ehitustalitus. Mida ta siis üldse teeb? Siin ju ei ehitata, ei tellita ehitisi. Aga ta annab mulle arusaamise kõige pealt MKMist kui tööandjast, kuhu ma olen sattunud. Ja ma ei aja lolli juttu, ütleme näiteks kui töövälisel aja inimesed ikka tunnevad huvi, kus ma töötan, mis ma teen? Et loo ka nagu, kui sa ei oska vastata sihukesele asjale, mis seal on ja näiteks nemad võivad rohkem teada kui mina tean. Siis noh/.../ ütleme eneseharimise mõttes (<i>naerab</i>) õpid asutust tundma, kus sa töötad, mis nad teevad. Missugust seadusloomet teevad ja noh, kõike seda nagu. Aga isiklikult vaja niimoodi tööalaselt/.../ei too midagi.</p>	
5NP	<p>(<i>Mil määral motiveerib MF olemasolu sinu töötamist MKMis?</i>) Ma arvan, et motiveerib sellepärast, et <u>kui sul on ümber inimesed kellega sa tahad suhelda igapäevaselt siis on sul hea meel tööle tulla</u>. Sa tead, et sul on mingid üritused. Saad lõõgastuda jne. Kahju, et talvapäevad ära jäid. On hea kui sa saad midagi oodata nõ preemiaks et oled tööd teinud ja nüüd saad mingil üritusel lõõgastuda. On motiveeriv minu jaoks küll.</p> <p>(<i>Mis laadi hiiwesid sa saad erinevatest üritustest?</i>) Emotsionaalsed kindlasti, materiaalsed viimasel aja mitte aga varasemalt küll, uutes kohtades käimine kuhu muidu ei satuks. On inimesi meiega osakonnast keda ühisüritused ei motiveeri. Ta ei osale kui see teda ei motiveeri.</p> <p>(<i>Mis on võimalus neid motiveerida?</i>)</p> <p>Osasid motiveerib raha. Osasid nagu fotovõistlus, et saad muudmoodi presenteerida. Siis personaalsed koolitused, sellised asjad motiveerivad. Mitte masskoolitused mis on rutiiniks muutunud. Pigem tahaks individuaalseid koolitusi. Need on aga kallid jne aga koolitused on suureks motivaatoriks inimestele. Selles mõttes, et ta on oluline selleks, et suhelda teiste inimestega, et leida uusi tutvavaid majast või uusi kolleege, kellega suhelda ning kellega veel ei ole olnud võib-olla kontakti ja on võib-olla milleski muus väga huvitav inimene või siis lihtsalt olemasolevaid kolleege ja neid mingi teise külje alt tundma õppida, mis aitab võib-olla tulevikus tööülesandeid täita, kui sa tead seda, kelle poole mis küsimuses pöörduda või mis moodi kellegagi suhelda või/.../Ta liidab inimesi minu meelest rohkem, kui sa oled mingi inimesega ka muus kontekstis rohkem koos kui ainult töökeskkonnas /paus/. Eee no</p>	<p>(<i>Palju oled mõelnud mis tähtsus on MF tegevustel organisatsiooni arendamisel?</i>)</p> <p><u>Ma ei ole mõelnud mida ta organisatsioonile annab. Pigem inimestele midagi juurde. Kui inimesed suhtlevad rohkem ja teavad missugused teised töölaua taga on need annavad ka organisatsioonile juurde. Võibolla saavad mingid asjad kiiremini lahenduse, leiad õige inimese kiiremini üles, sa ei karda suhelda, sa tead kus miski asi asub või kes töölaua taga tundus jube bürokraat siis pärast seda vaatad teise pilguga.</u> See annab organisatsioonile läbi inimeste ka juurde.</p>

	<p>samamoodi suvepäevad, talvapäevad. Kõik nad on samamoodi. Seal on ka kolleegidega, töövälisel ajal sa teed siiski sporti ja sealt tuleb see meeskonna vaim ja sa näed kes mida meeskonnas teeb kui see ei ole nagu käsk. Oma loomus nagu tuleb välja siis. See on ka põnev siis. Siis sa saad ka tööalaselt nagu arvestada, et tegelikult on ta koguaeg abivalmis, ta on hästi nutikas. Või noh, sellised nüansid tulevad siis välja.</p>	
6NN	<p>Igaühel on oma vajadus. Kas Sa küsid üldistatult? [<i>Võtame alguses üldiselt</i>] Mul on selline oma kiiks, et ausalt öeldes mina ei pea neid isiklikult enda jaoks üldse vajalikuks. Mina kui töötaja ei tunne nende järgi mingit puudust. Ma oma vaba ajaga saan ise väga hästi hakkama (<i>muiates</i>) ja no kui see on tööaeg, siis on teine lugu, ikka leian tegevust. Et selles suhtes ma neid ei vaja, aga ma tean, et ühele organisatsioonile on mingi hulgal need hädatarvilikud. Nii et on teemasid, mida Sa ikka pead üritama kuidagi välja saada ja selliseid inimesi kokku viima. Seda tuleb teha.</p> <p>See on klassika eksju. Inimesed näevad seal oma nii-öelda kaaskolleegi vähe teisest vaatevinklist ja avastavad, et ta võib olla isegi et meeldiv inimene, mitte vastik kuivik.</p> <p>[<i>Mida annab nende tegevuste olemasolu Sinu jaoks?</i>]</p> <p>No ma tunnetan, et meil on selline elav organisatsioon. Et sihuke terve. Midagi toimub, millegi üle vaieldakse eksju. Mingeid asju alustatakse, mingeid asju lõpetatakse, et inimestel on ikka mingeid teatud inimesi, kellel on entusiasm midagi teha. Mõnel kaob, siis tulevad uued asemele. Mis on jumala loomulik, et sellist asja ma põhimõtteliselt toetan, kui see nagu seespoolt tuleb. See on ka see põhjus, miks ma ei arva ka, et üldse juhtkond peakski tegelema selliste, et noh, et võib-olla Sa ütled, et midagi taolist võiks üritada teha, aga et tehakse ikka laiemate inimeste poolt.</p> <p>[<i>Kas tegevustest osalemine on Sulle midagi andnud?</i>]</p> <p>Ma olen ikka tavaline inimene, et ehkki ma sellises vaimustuses ei ole, olen ma tavaliselt positiivselt üllatunud ja tuvastanud, et mõni inimene on toredam kui ma eeldasin (<i>muiates</i>).</p>	<p>Et oleks täisväärtuslik organisatsioon. Seal on alati see piir, et, et seda ei saa nagu ülevalt väga peale suruda, soov peab olema ka altpoolt ja samas muidugi Sa pead seda toetama. Et no võib-olla see alge on ülevalt poolt, aga kui Sa näed, et mingil põhjusel see see ei ole nagu, võib-olla et tullakse kohale, aga Sa näed, et seal vaadatakse et no ei tea mis nad seal nüüd teevad ja, ühesõnaga et nõme ja loll esineja. See ansambel mulle ei meeldi. Ja siis no, parem mitte teha. Aga eks see ole pigem juhtimise probleem, et kui inimesed niimoodi suhtuvad (<i>muiates</i>). Mida me väga ei olegi tunnetanud, et siin nendel buumi aastatel hakkas see sinnapoole liikuma, et siis pigem mitte midagi korraldada, et inimesed on nii tähtsaks läinud (<i>muiates</i>). Et praegu jälle ei ole üldse teema. Et seda hinnatakse, kui midagi toimunud on.</p> <p>No eks nad ikka organisatsiooni kultuuri peavad siin edasi viljelema. Ja alati on küsimus, et palju sellele parasjagu rõhku panna. Mis hetkel neid rohkem, mis hetkel vähem vaja. Mis on alati vaieldav küsimus. Ja no eks alati peab juhtkonna poolt vaatama, et need põhitegevuseks ei muutuks (<i>muiates</i>).</p> <p>Neid lihtsalt oli siin nii sageli. Ja et inimeste osalus oli nõrk nii et me oleme siin ikka arutanud. Eelkõige Liina (<i>Personaliosakonna juhataja –autor.</i>) ja teistega ka. Et. Et see ei ole nagu see noh see tarbija mentaliteet, millest ma rääkisin. Seda nagu üldse ei salli. Et kui see on siis ei teegi nagu, et inimesed peavad nagu ise ka tahtma midagi teha ja aru saama, et see on ikkagi organisatsiooni või asutuse selline, selline nii öelda väike preemiaüritus. See peaks millekski hea olema. Kui on tunda, et neid on kas liiga tihti või osalus väike, et selline virisetakse asjade üle, et noh nõutakse midagi enamat. Siis tundub nagu kuskil on väike viga ja tuleb neid asju kokku karpida, mida on ka tehtud. Näiteks rasketel aegadel on tänu palju suurem eksju. Ühte pidi praegu peaks kokku tõmbama eelarve huvides, aga inimesed hindavad selliseid asju praegu rohkem ja siis pigem nagu üritada neid mitte kokku tõmmata.</p> <p>[<i>Miks sa arvad, miks üritusi üldse korraldatakse?</i>]</p> <p>Pole õrna aimu. Pean ausalt ütlema, et ega ma väga ei ole seda sisustanud enda jaoks. Ilmselt sellise pideva organisatsioonikultuuri tugestamiseks, inimestel ei läheks meelest ära, et nad on kollektiiv, mitte igaüks oma kabinetis nakkides.</p> <p>[<i>Mille jaoks see tähtis on?</i>]</p>
7NN	<p>Ikka emotsionaalseid, et kui ikkagi väga suure osa oma ööpäevast viibime nagu töö juures ja näeme inimesi kui inimesi aga meil ei ole võimalust nendega suhelda kui inimestega, me peame ikkagi tööasju ajama. See annab mulle võimaluse ka sealt rollist välja tulla ja suhelda nendega kui inimestega mis on nagu väärtus omaette, see pakub mulle võimalust suhelda inimestega kellega ma ühest küljest</p>	

<p>viibin küll väga palju koos aga meie suhtlemine on ikkagi väga ühekülgne. Siis see nagu tasakaalustab seda teist poolt. Ma saan nendest ka midagi rohkem teada kui inimestest.</p> <p>Novot selles mõttes, et minul on nagu traditsiooniline selline konservatiivne lähenemine, et kui on nagu tööaeg ja siis on see nii-öelda see vaba aeg. Töötaja raames või nendes F kohtades on mul tegelikult see tähtsusjärjekord nagu töö peal ehk et kui ma näen oma rolli F üritusel lihtsalt publiku ees seismist ja no ütleme ja ma arvan, et ma ei saa sealt mingit kasulikku informatsiooni või et minu osalus, ma ei anna sinna midagi juurde siis üldiselt kipub mu see nõ valik langema tõistele tegevustele. Seal ma ütleme auselt, et neid noh välja arvatud neid noh siin on nagu segamini, koosolekud, töögrupid, asjad eksju, need on nagu töövorm eksju, et nendel ei ole nagu küsimust, aga muudel puhkudel ma ikkagi üldjuhul kaalun kas mu aeg, mis ma töö tegemisest nagu ära olen, kaalub ülesse selle, või kui mul on ikkagi mingi pakiline tegevus siis ma üldiselt eelistan ikkagi töö tegemist aga MF puhul mis on ehk nüüd minu vaba aeg, seal ma ikkagi valin selle järgi, et kas ma, noh see on minu nõ see aeg on nagu nii hästi limiteeritud, et see aja kasutus oleks kvaliteetne. Ma ei tee midagi niisama linnukese pärast vaid ma lähen siis kui mulle tundub, et ma tõesti ikkagi naudin seda, et see on midagi mida ma tahan teha. Mul ei ole mingit kõrvaltegevust mis võiks mulle rohkem pakkuda, et jälle, niisama linnukese pärast ma tõenäoliselt ei lähe.</p>	<p>No see on ikka väga tähtis organisatsiooni toimimiseks. See on selline töötajate põhivajaduste püramiid või skaala või trepp, et seal tekib mingi.. see ei ole töötaja jaoks mitte vähe tähtis enda identifitseerimine läbi organisatsiooni ja kui ta ennast identifitseerib läbi organisatsiooni siis organisatsioon peab tema jaoks olema midagi rohkem virtuaalset kui nimekiri internetis. Aegajalt ta peab nägema, et see organisatsioon koosneb inimestest/.../ [Miks ta peab seda nägema?]</p> <p>No see kuvand, kuvand ei teki nagu tühjast/.../see on see inimeste kuidas ta nagu tajub läbi oma erinevate meelte asju. See organisatsiooni tunnetamine läbi selle kui ta ainult näeb eksju seda oma kabinetti ja läbi interneti, et noh on mingi MKM ja mingid ühised korrad ja värgid siis inimesel tajumiseks, mitte teadmiseks aga tajumiseks on ikkagi vaja aegajalt näha seda kollektiivi koos, teha midagi ühiselt. See on ikkagi see kollektiivitunde tekitamine ja enamus inimesi/.../ta ikkagi identifitseerib läbi selle kus ta ka töötab, kes ta on, ja selle tunde tekitamiseks on see vajalik.</p> <p>[Kas tööalaselt see kollektiivitunne muudab midagi?]</p> <p>Jaa, muidugi. Selles mõttes, et see on nagu teooriate poolt ammu kinnitust leidnud, et meeskonnaga saavutatakse paremaid tulemusi, meie töö spetsiifikas me ei saagi teha midagi üksi, mida laiem see kandepind on millelt me otsuseid teeme, seda parem. Kuna me tehnilistel põhjustel ei saa minna nõ tänavale selgitama piltlikult öeldes, et kogu rahvas oleks see meie platvorm siis me saame tagasisidet läbi oma sotsiaalsete partnerite ja ka samas organisatsiooni siseselt teistelt üksustelt. Ma arvan küll, et see on väga tähtis see kiretuse efektiivsus, meeskonnatöö on efektiivne, üksikisiku rabelemine on vähe efektiivne. Kui see kollektiivi tunnetus tekib ja siis sul tekib see koostöö võrgustik, et sa ei takerdu oma muredega, sa tead, et sul kuskile minna, sa saad seda kollektiivset know-howd nõ kasutada. See meeskonnatöö, inimene peab tunnetama, et see meeskond on ja ütleme see on üks lihtsamaid viise tuua nad aegajalt kokku ja näidata, et ongi.</p> <p>[Kuidas võiks see veel efektiivsem olla?] See on selline miljoni dollari küsimus, ma arvan, et no üks asi on vajadused ja teine asi on võimalused ja selle optimumi leidmine seal vahel. Kõige parema meeskonnasisese tunnetuse tekitaks näiteks see kui meil oleks võimalik kas siis suuremate või väiksemate gruppidega nädal aega mingit üleelamist teha kuskil väga kaugel. Tagasi tulevad inimesed on kaks varianti, kas nad ei suhtle enam üldse või nad on monoliitsed. See on väga ekstreemne ehk et selle ja siis üldse mitte suhtlemise vahel on kuskil ilmselt see on see optimum ülesanne kus nagu need võimalused ja vajadused siis nagu aga minul seda tõemonopoli ei ole, ma ei oska öelda. Minu jaoks piisab sellest nõ F aatriumi üritustest mis on jälle piiri peal, et ma ei tea</p>
--	--

		<p>kas nad on vajalikud aga võib-olla kui neid ei toimuks siis see tunduks pigem ebaviisakas. Seesama aasta lõpetamine, aasta alustamine, naistepäevad, see on nagu ikkagi selline F pöördumine kollektiivi poole või siis mingil muul viisil ja siis ongi ainult need suvepäevad kord aastas. Kollektiivi monolitiseerimise osas, kuigi ma pean ütlema, et seal on ainult see kaasamise mure eksju, et kuidas sa kaasad suuremat hulka. Mida rohkem see edasi läheb see tasuline süsteem siis jääbki see nõ aktiivgrupp.</p> <p><i>[Kas sinu arvates on seda võimalik veel paremaks muuta või praegune olukord ongi optimaalse lähedane?]</i></p> <p>No ütleme, et läbi selle indikaatori, et ma ei tunne nagu puudust, et meil ei oleks üritusi. Siis ma võiks nagu väita, et rohkem otseselt ei oleks vaja aga võib-olla on küsimus ka selles, et ma leian enda jaoks nagu sobivad, ma ei oska nagu laiemalt öelda. Ütleme nii, et mul ei ole oma vaba aja sisustamisega nagu muret, minu mure on vastupidine, kust leida aega erinevate tegevuste jaoks. Mina ütleks, et minule piisab. Kui küsimus on selles, et kas meil talvepäevad võiksid olla või mitte, et võib-olla see suvel kord koos käimine on vähe aga mina juba nagu enamvähem kollektiivis sissesöönuna, kui mul see suhtlemisvajadus tekib siis ma läbi sünnipäevade, läbi mille iganes, siin mingid need jooksud/.../minu jaoks on see väljend nagu piisav. Pigem kui ja siis see F ürituste/.../samas see ka ei kohusta, alati on võimalik mitte kohale minna, muidugi see valik on selline, et on vaja teha midagi muud eks.</p>
8NP	<p>See ongi see, et kui oled koguaeg oma töömehel, siis oleks vaja sellest välja saada, inimestega suhelda ja minna kohtadesse, kuhu iga päev võibolla ei läheks.</p> <p><i>[Kui palju oled selle peale mõelnud, kui suur tähtsus on mitteformaalsetel tegevustel organisatsiooni arendamisel?]</i></p> <p>No minu jaoks ongi number üks see sotsialiseerumine, mis on kõige olulisem osa mitteformaalsete ürituste puhul. Inimestel on siis omavahel hiljem kergem koostööd teha. Ma ei tea, ma ise olen ka alati mõelnud, et mis meid üldse motiveerib ja eks palk on number 1 inimestel, et need üritused on lisaväärtus. Ma ei usu, et see üritusi nii hullult motiveeriks ja on pigem ikka lisaväärtus. No kindlasti olen ma nõus, et kui üritusi üldse poleks, siis oleks väga tuim igapäevatöö, aga ma ei arva, no mina isiklikult tunnen, et see pole minu jaoks suurim motivaator.<i>[Mida saad MF tegevustest?]</i></p> <p>No emotsionaalseid hüvesid.<i>[Milles need avalduvad?]</i> Rahulolus, minu rahulolus. <i>(muides).</i> <i>[Aga veel hüvesid, näiteks materjaalsemaid?]</i> No avaliku sektori asutuses töötades võibolla mitte nii palju. Ma tean, et erasektori asutustes on väga palju seda ja ma usun, et kui ma töötaks erasektoris, noh kui meil oleks samad võimalused kui erasektoris, siis see kindlasti motiveeriks rohkem, aga kuna me oleme piiratud ressursidega, siis/.../ No eks see olegi siis, et kuna me väga</p>	<p>Ma arvan, et mingil määral kindlasti, aga praegu tunnen ma pigem puudust juhtkonna toest, et juhtkond on ka nagu eeskuju ja nad võiksid ka võtta üritustest rohkem osa ja toetada neid oma ideedega.</p> <p><i>[Mida see annaks?]</i> No ongi see, et see soodustaks ka tavatöötajaid rohkem osalema. See soodustaks sotsiaalset ringi ja hiljem on töö ka lihtsam siis.</p>

	materiaalseid asju ei saa anda, siis on rohkem see emotsioon ja suhtevõrgustik peamine pluss.	
9MN	<p>Kindlasti organisatsiooni ühendav, lähendav. Omadus paremini tundma õppida, võibolla näha inimesi teisest küljest.</p> <p>[Mida annab sulle MF tegevustest osalemine?]</p> <p>Positiivne emotsioon, võimalus võibolla, ma loodan saada positiivset emotsiooni. Organisatsiooni tunnetamist aitab paremini ja. Ma tunnen siin organisatsioonis paremini ja kui ma tunnen ennast paremini siis ma olen ka efektiivsem töötaja. Praegu on halb ajahetk, inimesed hoiavad oma kohast kinni, tavahetkel kindlasti, kui sul on...MF üritused on siiski suvepäevad ja talvepäevad on osalt kui palgalisa. Võiks kuuluda töökeskkonna juurde. Ma tean, et riigile on see hästi tundlik teema aga...</p>	<p>Pigem MF üritused tulevad organisatsioonile kasuks. Inimeste motivatsioon. See on lisaväärtus miks siin rabada. Aitab moraali tõsta. Aitab näha suuremat pilti. Aitab tunnetada paremini. Kindlasti kui inimene on motiveeritud see aitab ka tööalaselt.</p> <p>[Kas sa tunnetad, et MKMile need üritused on andnud midagi?] Kahjuks ei ole kindlasti tulnud. Ma ei oska seda kasu hinnata. Ma leian, et need on kasulikud aga võibolla on võimalik kuidagi neid natukene läbi mõelda teravuspunktsid, võimalikult efektiivselt kasutada neid üritusi, samas siin peab tasakaal olema. Sa ei saa hulluks ka minna nende üritustega.</p> <p>[Kuidas sa praegu tasakaalu tunnetad?]</p> <p>Uisutada ei tahaks praegu. Võibolla üritused mis vaieldamatult pinget pakuks. Äkki võiks olla rohkem. Minu jaoks näiteks mingi paintball või asi pakuks pinget. Need on erinevad mis kellelegi. Päril huvitavad asjad on mingite asjade külastus millele tavaolukorras sul ligipääs puudub. Näiteks mul tuttavad, tehti ekskursioon vabaduse väljaku auku, näidati stufi ja peeti loeng ja rääkisid asjadest. Võibolla sellised asjad pakuksid pinget. Samas ei tasu hulluks ka minna nende asjadega.</p>
10N P	<p>[Mil määral motiveerib MF tegevuste olemasolu töötamist MKMIs?]</p> <p>Noh. MF tegevused, selliseid jõusaali asju ja sünnipäeval käimisi. See mõjutab oluliselt, kui Sul on isiklike suhteid inimestega nagu tööalaselt nende poole pöördumisel. Et Sul ei ole mingit blokki või asja ja Sa saad nendega tulemusi kiiremini.</p> <p>[Mida annavad MF tegevused Sulle?]</p> <p>Osalemise ja tegemise rõõmu. See heaolu ja emotsionaalne rõõm. Ma rohkem ei tea. Et tegelikult, on need rahaliselt mulle kulukad, et kui me eelarve on nagu ta on. Et ta on materiaalselt kulukas. Aga samas ma ei pea seda suureks kuluks. Et vähemalt ta on balansis. Et ma olen nõus selle eest andma teatud raha välja. Et ma osalen ja tulen ja teen seda.</p> <p>[Kas loodad mingit laadi hüvesid rohkem saada?] Pigem sooviksin siis intellektuaalseid hüvesid. Et noh, kuidas ütelda, et mingisuguse koolituse või tarkusetera saamisel. Et näiteks keegi väga karismaatiline inimene on sellesse kaasatud. Või et keegi, kellel on midagi öelda. Või siis näiteks see esteetiline pool. Et saan mingi kunstielamuse osaliseks. Et see ei pea alati olema muusika või tantsuetendus. Et võib vabalt olla mingi performance või mingite skulptuuride või maalide galerii külastusega koos. Kasvõi see planetaarium oli hästi mõnus. Siis aitab see inimestele läheneda sellel MF tasandil. Ja isikutasandil. Ehk siis paremini saad neid oma formaalseid ülesandeid täidetud. Et noh näiteks</p>	<p>Et seda kuidas ütelda. Seda avatum, motiveeritum. Ma ei oska öelda, kuidas me väljapoole paistame, sest ma olen seespool. Ja mulle väga meeldib. Ja ma ise olen väga veendunud, et me oleme supertoredad ja paistame head välja. Aga vahel ikka kuuled ühte-teist kommentaari, siis see ikka riivab, et ametnikud ei saa hakkama ja mis iganes. Aga endal on positiivne tunne.</p>

	kooskõlastused mingite dokumentide kohta meie inimestega MKMis. Tihtipeale neil pole aega, nad ei viitsi süveneda ja see venib. Siis ma haaran telefoni ja räägin ära, et kuule. Et noh, oleneb inimesest. Kui on uus, ei tunne, siis hakkad formaalselt. Kui aga tunned, siis on nii, et kuule tsau, et ma aitasin Sind, aita nüüd Sina mind, kuule tee nüüd see asi ära. See piir on õhkkõrn.	
--	---	--

AK	Kohustuslikkuse aspekt
1MN	<p><i>[Kui sageli oled tundnud seda, et MF tegevused on Sinu jaoks kohustuslikud?]</i> Ei no siis kui nad on kohustuslikud, siis ma tunnen seda. A'la mingi osakonda tutvustav üritus, et see on vastik periood, kuna jõle palju oli sebmist. Pidin seal mingeid aruandeid ja värke tegema, ministrivahetus käimas ja siis veelmingit üritust orgunnima. Ja seepärast jäi temast suhteliselt negatiivne mäletsus. Sa mäletad, et olid ära rebestatud sellega. Kuigi tegelikult mul seal tüdrukud/poisid rohkem vedasid seal seda orgunni poolt kui mina. <i>[Kuidas reageerid sellises olukorras? Mida see muudab?]</i> Asi hakkab muutma asju, kui kannatab minu põhitegevus. Haakumine põhitööülesannetega. Siis mul tekib deprekas väike. Ja loomulikult selle võrra olen ka ebaproduktiivsem. Olen oma mõtetes mujal.</p> <p><i>[Mil määral on kohustuslik osavõtt enmast õigustanud?]</i> Kindlasti mingil määral ta, kantsler ka peab end mingil määral nii peab end positioneerima või kehtestama, et kui on mingi CAF või asi ja kõik ütlevad, et keegi ei tule, siis ta lõpuks ütleb, et Sina Sina ja Sina lähete. Et ta on põhjendatud. Et mingi oluline asi on puudu, mõõdetakse tema väljundit ja nii edasi. Siis tulebki end kehtestada juhtkonnal ja öelda, et nii on. <i>[Kui palju tunned vajadust selle järgi, et tegevused oleksid rohkem kantsleri poolt kohustuslikuks muudetud.]</i> No ta mõjub. Üleme, et see, kelle ta on pannud vastutama selle asja eest, et see on tema jaoks väga suur töö võit, kui juhtkond sihukest asja ütleb, et see on kohustuslik ja kindlasti see lisab kaasa selle ürituse õnnestumisele. <i>[Tuues näiteks osakondadevahelise päeva, ka see oli kantslerikooslekul protokollitud otsus muuta tegevus ametlikuks. Kas see mõjutas midagi?]</i> Õnneks mind ei olnud seal. Järelikut. No teda ei ole kuidagi niimoodi kommunikeeritud, et ta on. Noh. Muidugi selle kommunikeerimine aitaks. Eks ikka kuidas juhtkonnas oma suhtumist väljendatakse, nii see loob eeldusi selle ürituse õnnestumiseks ka. Kui juhtkond on suhteliselt ükskõikne, siis ka rahvas on ükskõikne. Kui juht ütleb, et see on oluline ja häälestab niiöelda tiimi, siis tagab see õnnestumise. <i>[Kui palju tunnetad hetkel juhtkonna suhtumise peegeldumist tegevuste õnnestumisele?]</i> No ikka on. Ma ei oska öelda, palju seda on. No kui ikka kantsleri koosolekul ma ei tea Liina tõstatab kisa, et registreerunuid on nii ja nii palju ja kantsler tõstatab kisa, et kurat mis mõttes. Siis kohe samal päeval arv suureneb. Järelikut on mingi võimalus seda mõjutada. Ma ei ütle, et kui kantsler käib isiklikult kõik toad läbi ja ütleb, et kurat, miks Sa sinna ei lähe, ta on ka seda teinud. Mingitel suve või talvapäevadel. Mõni mees kes enne ütles, et ta kindlasti ei tule, siis nüüd mõtles ringi. Kui kantsler küsib, et miks Sa ei tule, siis eelnev enam ei loe (naerdes). <i>[Kui palju esineb seda, et tegevus on muudetud kohustuslikuks ja ta on loonud positiivsema mulje ja vastupid?]</i> Ma ütlen jah, kindlasti pärast vaadatakse, et see avardeb või parendab. Aga ma ei oska Selle näidet tuua. Kindlasti on midagi sellist, et lähed skeptismiga peale ja tegelikult pärast on kõik hea. Tundub kuidagi tuttav tunne onju (muitates). Samas mingit suurt läbikukkumist ka ei mäleta, et oleks läinud mingi suure entusiasmiga ja siis see oleks purunenud.</p>
2MP	<p><i>[Kui sageli oled tundnud seda, et MF tegevused on sinu jaoks kohustuslikud?]</i></p> <p>MKMis mitte, varasemas elus ma olen paar korda tundnud seda aga sellest ma olen ka loobunud. Ma olen üldse selline väga kummaline inimene, et mind sundida on peaaegu võimatu. Kui paluda siis ma teen kõike, kui mind käskida, siis ma ei tee ja kohe meelega ei tee. Nagu tahan, et kõik oleks vabatahtlik, sest siis on tulemus parem, kui kästakse, tead inimene teeb siis aga ta teeb seda kuidagi niimoodi, et parasjagu niipalju kui on kästud, ei midagi rohkemat aga kui palud siis inimene teeb nagu hingega ja tulemus on palju parem. Mingi üritusega ei oskagi võib-olla praegu seostada aga minu jaoks on jälle see, et kui noh mina või keegi teine läheb üritusele siis peaks tundma ennast mõnusalt. Kui sind pannakse vägisi tegema midagi mida sa ei taha teha siis võib juhtuda, et järgmine kord sa ei lähe. Mitte sisulised mängud vaid kui inimene peab tegema seda mida ta tegelikult ei taha teha, sest noh võib-olla ta meeleldi jälgib kuidas teised teevad aga ta ei taha ise teha, et seda peaks nagu alati arvestama. Ükskõik mis üritus on, ei tohiks inimest sundida tegema. Vahel näiteks võetakse rahva hulgast kedagi, vägisi pannakse midagi tegema ja ta võib-olla häbeneb või või mis iganes ja võiks olla rohkem vabatahtlik. Tähendab võib tulla ka head. Võib olla selline häbenemine, et</p>

	<p>tegelikult ta hinges tahab teha aga nagu noh pelgab või või arvab, et sobi või mis iganes. Sellisel juhul on ta positiivne, aga on tõesti neid kellele see teeb haiget. Haiget teha ei tohi. Kui sellised üritused on siis peaks alati natukene ette mõtlema, et keda võib sealt vabalt valida, jutumärkides vabalt eksole ja see võib-olla paistab ka silmavaatest välja, et kui lähed valima ja silmadest näed, et tõesti taha siis kõrvalt võtta. Ma ei tea kas see on õige aga minu arvates on see õige. Inimene tunneb ennast mõnusalt siis kui ta saab vabal ajal teha seda mis talle just meeldib.</p>
3MN	Ei ole, ma ikka võtan neid läbi võimaluse.
4NP	<p>[<i>Kas sõna „kohustuslik“ on sinu jaoks nagu punane rätik härjale?</i>] Ijaa, sest ma pean ju arvestama oma ajagraafikuga. Seal on töö ülesanded, seal on isklik elu, seal on lõuna. Täpselt, kui palju ma kellegagi aega kulutan. Kui palju ma jaksan. (<i>mõtleb</i>) Ma arvan, et see on seotud kuidagi sellega, kui väsinud võib olla millestki. Ühesõnaga noh, inimesel on erinevad rütmid. Mingi hetkel on ta rohkem väsinud, teisel jälle nii palju ei ole. Kui ta on kohustuslik ja ma olen väsinud ja mul on võimalus sealt ära slikerdada... no siis ma slikerdan. Sest no mis ma näitan seal oma nägu sinna, lihtsalt. Ma võiks teha midagi lihtsamat asja, millest on rohkem kasu. Et see on minu argument asja juures. No slikerdan ära. (<i>naerab</i>) Pane sinna juurde veel see ka, et naisterahvas ka onju, kes teab neid kuuseise... milleks teiste meeoleu rikkuda?! Aga see ei ole valdav osa. See on sihuke, et kui mul on valikuvõimalus ja.../[<i>Kas saa pärsib su järgmistel kordadel osalemist?</i>] Jah, täielikult! Siis ma hakkam rohkem valima, kuhu ma lähen. Siis hakkab see kahanema väga. Sest noh, kui see on meeskonna töö, siis on see meeskonna töö, mitte nii et.../[<i>Kuidas on mitteformaalsete tegevustega?</i>]Nii, mitteformaalne.../ mitteformaalne.../ aa osakonna väljasõidua alla käis see restoranis käimine/.../nohjah/.../vot see sama asi, kui sulle öeldakse, et see on kohustuslik. Samas on ta ikkagi lõuna-aeg ja see on siiski mul vabatahtlikult kokku lepitud asi, siis häirib kohe, kui minu vabatahtlik asi pannakse kohustuseks. Võibolla ma ei taba seda huumorit. Sel hetkel oli öeldud, et mis mõttes ei tule? Me peame minema! Võibolla ma ei tabanud seda. OK, spordivõistlused?! Selle ma olen ära elimineerinud, et see ei saa olla kohustuslik. Et tuleb välja, et mulle meldib vabatahtlikult osaleda, aga mitte nii, et piitsaga, sest kui vabatahtlikult valin, siis ma seda ka teen. Siis ma arvestan ära oma aja ressursid, oma motivatsiooni. Siis ei tule mitte blokk ette, siis ma hakkam valima, et kas ma leian nüüd mingisuguse põhjuse, et ma sinna ei peaks minema jne. Sest noh kui ta ei haaku konkreetset mingi minu tööga või.../ kas või see, et ma olen siin juba poolteist aastat olnud, ma juba enam vähem tean, mõttetu asi. Ja siis öeldakse, et kohustuslik. See on ju aja raiskamine. Selles mõttes jah. Ei, ta ei ole päris blokk, aga hakkad valima. Nii, suvepäevad- mitteformaalne, ei ole vastikuks läinud. Talgud ei ole vastikud (<i>naerab</i>). Talvepäevad ei ole, teatri külastused ka mitte. Uisutamine ka mitte. Töögrupp?! Nii, töögrupp. Eee/.../ see võib hakata segama mingil hetkel, kui neid asju tuleb hästi tihti sinna postkasti. Ahjaa, mis mind nagu selle CAFi juures veel häiris, oli see, et ta on nagu vabatahtlik, aga samas peab keegi seal osakonnast olema. Keegi minna enam ei tahtnud, siis keegi peab minema. No ja kui palju on sul seda motivatsiooni sinna minna? Palju sa sinna siis panustad? Ja siis oligi, et viimasel päeval ma siis tegin seda oma osa, ma ei saanud sel meeskonnaüritusel nagu osaleda, ma olin juba kuhugi ära planeerinud, välja läinud majast. Tegin oma osa ette ära. Ma algul võtsin meeskonna kaasa, mõtlesin et hmm/.../ma vist jään ainukeseks lolliks, kes midagi tegi?! Ja nii oligi. Mis sa arvad, kas see mulle meeldis? Ja siis ongi nii, et sa tegelikult ei taha sinna minna, sa ei ole motiveeritud, ja sa oled ainuke loll, kes on midagi teinud.</p>
5NP	<p>[<i>Kui palju on sinu jaoks MF tegevusi muudetud kohustuslikuks?</i>] Minu arust on nad koguaeg olnud. Mulle meeldibki osaleda igasugustel üritustel. Sellised arengulised asjad on olulised. [<i>Kas on tegevusi mille puhul on kohustuslikkus ennast õigustanud või pigem vastupidi?</i>] Ei tea kas on. Ei tea kas muudaks. Kohustuslikud on ikkagi F üritused. Ülejäänusid ei saagi teha väga kohustuslikuks. Kindlasti see kui kantsler ütleb, et kõik peavad minema siis osalusprotsent suureneks aga kas see suurendaks ka järgmistel üritustel. See võib olla ainult selle ürituse raames ja ei pruugi edasi kanduda. Ma ei tea kui pika ajaline kasu sellest oleks. [Aga osakonna vaheline päev?] See tundus kohustusliku punnituse, kui sulle satub mingi osakond ja sa pead temaga tegema mingit üritust. Võib olla tavaelus ei suhtlegi üldse omavahel. See ikkagi nõuab mingit ettevalmistust. No ok, läheme külastame mingisugust kohta seal mingi osakonnaga koos/...%/palju sa seal suhtled omavahel/.../nagu näiteks see energiakeskus. Käid seal koos ära ja lähed laiali. See ei aita nagu väga suhtlemisele kaasa. Pigem selline suhtlemine toimubki suurte ürituste raames, osalevad seal kes osalevad sest niikuinii sa ei saa ühelgi üritusel kunagi 100% osalema. Ma ei tea, meil tundus lihtsalt tol hetkel või sai neid asju liiga palju/.../ma ei tea/.../võibolla see oli ka äkki see, et see ei olnud piisavalt selgelt kommunikeeritud, et mida sellelt ürituselt eeldati. Enamusarvamus oli see, et see nõuab liiga palju ettevalmistust, liiga palju mõtlemist. Aega jne. See tundus sunduslik ja kohustuslik. See peaks olema loomulikult. Me oleme ise teinud varasemalt osakonna väljasõite või üritusi niimoodi, et me oleme õigusosakonna kaasa võtnud. Kui me oleme näiteks koolituse tellinud oma osakonnale siis nemad on väike osakond ja me suhtleme hästi palju siis me kaasasime nad oma osakonna koolitustesse ja üritustesse mida me tegime mingi väljasõiduna koos. Seda küll nüüd konkreetse osakonnaga mitte nagu loosi teel, et iga kord erinevaga. Me üritasimegi leida sellist osakonda kellega meil on</p>

	rohkem kokkupuudet. Ja ma arvan, et ei mängi minu jaoks see rolli. Kui ma olen seal piisavalt kaua töötanud siis ma leian selle inimese ka ilma nendel üritustel osalemata. <i>[Miks selle Sinu arvates kohustuslikuks muudeti?]</i> Sõltub sellest, kes on need inimesed kes tunnevad, et neil on vaja sellist üritust. Võibolla nooremad tunnevadki selliste asjade järgi vajadust aga kuna meil on aja jooksul juba nii palju üritusi olnud siis nagu enam väga palju vajadust ei tunnegi.
6NN	<i>[Kui kohustuslikud tegevused Sinu jaoks on?]</i> No seda ma tunnetan pidevalt. Ma ei käi pidevalt pidudel kaastöötajatega, ma võiksin neile ju mitte minna. Ma ei eiran peaaegu kõiki kutseid, mis mulle saavad (naerdes). <i>[Kuidas on sellega, et kui mõnikord on tegevused kohustuslikuks muutunud, kas see on osutunud positiivseks kogemuseks või vastupidi.]</i> EI! ikka positiivne. Ma ju ikka saan sellest midagi.
7NN	Ei ole kunagi tundnud. Ma olen muidugi nii nahaalne, et kõik asjad mida ma tunnen/.../no ma ütlen ma teen väga selgelt vahet, tööaja sisse jäävad mul kohustused ja vaba ajaga mul ei ole mingeid sisemisi tõrkeid kus mulle tundub, et äkki ma peaks. Seal ma teen suhteliselt kergekäeliselt neid otsuseid. Kui ma tahan siis ma osalen, kui ei taha siis lihtsalt ei osale. Isegi ei tunne, et ma peaks väga vabandame kellegi ees. Kui on MF siis mul ei teki kohustusi. Kui mul on see tahe siis ma lähen hea meelega, kui mul ei ole seda tahet siis ma teen midagi muud.
8NP	Mmm, ei ole kohustuslikud. Ma ei tunne seda, sest see on ikkagi kõikide vabatahtlik võimalus nendele registreerida. Ma ei usu, et nad tuleks vastu tahtmist sinna.
9MN	<i>[Kui palju muudaks ürituste kohustuslikkus?]</i> Ei. See oleks hukk. See meenutaks mulle pioneeri või oktoobrilapse või kreisit asja. Nõukogude aegset mentaliteeti ja tagasi minekut. Pigem see kambavaim ja see üritus millest osa võtta on nii atraktiivne et kutsub osa võtma. <i>[Kui palju sinu jaoks muudaks kohustuslikkus?]</i> Tekiks tõrge. <i>[Kui sageli oled tundnud, et MF tegevused on sinu jaoks kohustuslikud?]</i> Siis kui osakonna juhataja tuleb ja sunnib minema. Sa pead minema teise maja otsa õnnitlema inimest keda sa isegi ei tunne. <i>[Kuidas sa sellele reageerid?]</i> Lähen. Hambad ristas. [Milliste tegevuste puhul on kohustuslik osavõtt tulnud kasuks?] <i>[Ma ei tea ühtegi näidet. Ma ei usu sellesse. [Oled sa osalenud mõnel üritusel ja saanud positiivsema tulemuse kui ootasid?]</i> Pigem positiivselt üllatanud. Eeldanud võibolla midagi vähem. Kas sa mõtled, et inimene tuleb, on ebausku täis sellesse üritusse ja siis sa sunnid teda ja ta hakka iga kord käima. Ma ei usu sellesse vägivalda. Pead arvestama tööspetsiifikaga. Meil natukene spetsiifika tuleb aga võibolla üks nupp oleks kuidas saaks teha, saaksite mõjutada allüksuste juhte et need veenaksid töötajaid tulema. Veenmine võib ainus asi olla. Kõige läheb, et allüksuse juht oma veenmisoskusega suudab veenda osalema. Sundima ei soovitaks. Kas kantsleri mõjutamine muudaks midagi? Ta ei ole andnud veel.
10NP	No kohustuslikkuse aspekt toob minu jaoks juurde seda, et oleneb, milline inimene on, et kui ta teeb seda kohustuslikkusest, et ta seda peab tegema. Selles suhtes, et aastaraamatu juures oli see kohustuslik aspekt ja siis oli suhtumine, et ah lähme teeme selle pildi ära et kirjutame kokku. Et seda nagu minu poolset pealekäimist oli õudselt palju. Pärast oli küll et oi nii lahe või mis iganes. Et selles suhtes ma tunnen, et minu poolt oli see töö kõvasti suurem. Kui meil on, siis meie osavõtt on olnud 100%-line. Kuigi osavõtt on selline olnud, kuna me isiklikult läheneme ja niiöelda võtame selle info välja või et. Ma ise muudan seda kohustuslikumaks. Kui keegi ütleb, et ma pean seda koordineerima, siis loomulikult ma tahan, et sellel oleks tulemust. Et see saab mu südameasjaks. Et ma ütleni seda, et inimesed on väga palju, et kes tahavad valmis asja ja kes tahavad ise teha. Et mulle otse-loomulikult meeldib ise teha, aga ma aeg-ajalt tahaks ka valmis asja saada ise.

	Osakonna sisene tegevuste korraldamine
1MN	<i>Kui palju korraldate MF tegevusi osakonnasiseselt ilma MKMita? Vähe. Need on sihukesed niiöelda koolituse formaati.</i> Näiteks et a'la kahepäevane üritus, et esimesel päeval on väike koolitus ja teisel on fun näiteks. Neid on aga ikka piinlikult vähe. Ma arvan, et see on siin ka minu viga, sest osakonnajuhataja peaks olema see juhtoinas. Kui ta ei ole seda, siis ongi soikus see asi. Õnneks ei ole ka altpoolt survet, et seda laiskust murda. Mõnikord mõni noor üksik käib, et võiks teha ju. Aga vanad vedu ju ei võta. Aga vanadel on suurem osakaal ja noorte häälel seal ei kosta. <i>[Kui palju tunned, et Sinu initsiatiiv seda mõjutab?]</i> Mul on väga tihti süümekad. Eriti arenguvestlustel. Arutades alluvatega tuakse välja, et ootused on suuremad. Elan süümekatega mõni periood ja siis üritan unustada (naerdes). Ma ütlen küll, et noored, tulge ise välja. Pakkuge välja värskeid ideid. Aaa, mõnikord meil on pidurid ka olemas. No kui näiteks Tiina Pärn meile midagi lubab eksju. Ja ütleb et leiab raha ja siis võibolla noored produtseerivad mingi ürituse ja siis tuleb sealt järsk ei. Enam ei ole võimalust. Kaks üritust on kohe kindlalt olnud. Eelmine aasta see oligi, et osakonnad tegid mingeid üritusi, Tiina Pärn lubas meile ka, et paneme kokku, sel perioodil käige välja, käisime välja ja siis tuli, et

	<p>võimalusi ei ole. Või siis ta lubas ise, et ahah ma tean teie vajadust, onju, et ma üritan midagi orgunnida ja siis jääb ära. <i>[Kas ja kui palju organiseerite osakondadevahelisi tegevusi ilma MKMita?]</i> Ei sellist küll pole. Ilmselt siiski kellegi silmis see idee särama ei lööks. Et oo, 60 aastased penskarid, lähme nüüd maale 20 aastaste tütarlastega tutvuma. Et no ühe puuga ei saa, et mingi vanuseline lähedus peab olema, et see kõik õnnestuks.</p>
2MP	<p>See sõltub juhust ikkagi, see on nii asutuses kui osakonnas sõltub juhust, nii nagu on juht nii on ka teised. <i>[Mhmm, ja teie osakonnas siis juht nagu ei soodusta seda?]</i> Eriti mitte. See ei ole mitte kaebamine vaid minu arvamus. <i>[Loomulikult, aga kas osakonna siseselt, sa ütled, et juhid ei ole seda soodustanud aga kuidas juht vaatab seda kas teie osalete või kuidas ta teie initsiatiivi suhtub?]</i> Mõnel juhul on see noh positiivne, noh tema mõistes niimoodi, et saab kaelast ära, ei pea ise midagi tegema selle jaoks aga teisel juhul ta ütleb, et ei ole aega, tuleb tööd teha. <i>[Kas see peaks muutuma või mitte?]</i> Mina arvan küll, see lausa peaks muutuma. Tähendab, et kui sa teed ainult tööd siis tuleb resultaat nagu me oleme seal kõige tagumises kõrgemas nurgas, kellegagi ei suhtle, midagi ei tea mis majas toimub, kuskil ei osale, see tuleneb selline rutiin millest tekib nagu mitte just päris tülgaistus aga nagu ei tahagi tööd teha, tahaks midagi aktiivset teha. Mõnele ta sobib hästi aga minule ei sobi, ma arvan, et ma olen põhitöö kõrvalt midagi muud tegema, oskan oma aega sättida ja saaks sellega hakkama, sest töö nagu tegemata ei jää aga ta mõjuks paremini. Kui sa millegagi tegeled siis sa jõuad oma töö teha ära igaljuhul aga endal tuleb nagu hinge ka midagi. <i>(Paus)/.../</i>Oleme püüdnud, ei ole midagi eriti välja tulnud. Sünnipäevad on ja ja see on ka praktiliselt kõik. <i>(Milliseid te püüdnud olete?)</i> Noh midagi koos teha või noh koos minna ütleme/.../ <i>(Mõne näite oskad tuua?)</i> Kõik ei ole mees ja ma olen püüdnud ära unustada aga isegi need MKMi üritused mis on nii nagu et noh lähme koos teeme, ei keegi ei tule kaasa. <i>[Millest see tulla võib?]</i> Ma arvan, et see on nagu külge jäänud juba pikka aega ja ta võetakse nagu loomulikku. <i>[Kas peale nende sünnipäevade rohkem ei käi üksteisel külas või katsikutel, soolaleivapidudel?]</i> Tead, kurb öelda aga vist on niimoodi, et ei käida. Kui on juubelid siis ikka teeme kingi aga noh ütleme niimoodi, et lilled ja väiksed kingitus, see ametlik osa on ikka. <i>[Kelle initsiatiivil need tulevad?]</i> Enamvähem kalendaariumi järgi, kellel esimesena meelde tuleb see siis nagu märgib ära, et nüüd on vaja tegutseda ja. Ei ega varem ka eriti ei olnud. Ega eelmine ka oli selline noh mitte just päris aristokraat aga aga kõik on nagu rutiinne töö. Rohke nagu üldse ei huvita. Mina püüdsin siin veel läbi viia niimoodi, möödunud aasta lõpus, et et teeks niimoodi et sünnipäevaline ei pea ise midagi tegema vaid temale tehakse. See on minu meelest nagu loomulik. Et noh oma suguseltsis viisin läbi selle. Võttis aega aga no. Sünnipäevalaps ei pea võimelema, igast seda nanni ja kooki ja asju tassima ja pärast pesema ja koristama ja. Tuleb teha nii, et sünnipäevalapsel oleks mõnus, temal on sünnipäev. Aga osakonnas ei läinud läbi. Nad ei öelnud otseselt keegi midagi, aga on harjutud niimoodi et kellel on sünnipäev see toob oma söögi ja joogi kohale ja nii lähebki. <i>[Kui palju teie osakonnast rahvast üritustest osa võtab?]</i> No kõik kes kohal on. Mõni on ära, siis ta ei osale, aga üldiselt ikka kõik, kes kohal on. Nii et selles suhtes on nagu asi normis, et seal noh nagu mingeid sihukesi vimma või viha pidamisi või neid asju ei ole. Et noh, vähe meid on ja me saame hästi läbi ja selles nagu ei ole probleemi. <i>[On teil organiseeritud osakondadevahelisi üritusi ilma ministeeriumi abita?]</i> Minule küll ei tule meelde. <i>[Aga kas sa tunned nende järgi vajadust?]</i> Nagu ma ütlesin juba, et noh kuna ma olen pidevalt seal üksi urkas siis ma arvan, et võiks olla, lausa peaks olema.</p>
3MN	<p>Mis on nagu kujunenud selliseks suhteliselt populaarseks ürituseks osakonnas on need osakonna väljasõidud. Kus on nagu jah me kutusime need maakonna inimesed ja et noh, kus me saame nagu rääkida oma sisulistest teemadest ja laiemas ringis arutada nagu MF õhkkonnas. Me oleme võtnud harilikult kaks päeva selleks ja selles mõttes ta on. Ta annab võimaluse rahulikumalt arutada suuremaid teemasid ja tutvustada neid laiemale ringile. Meil igal ühel on oma rida. Et iga päev ei jõua nii palju suhelda. Osakonna inimesed siis teaksid mingil tasemel kõik, millega osakond tegeleb. Kommunikatsioon on peamine. Seal on tegelikult mitu asja. Üks on see, et inimesed oskavad vastata ka küsimustele mis otseselt neid ei puuduta. Teine küsimus on see, et kui mõni inimene läheb ära, siis teised inimesed oskavad tema teemat edasi anda ka järgmistele inimestele. Ka see, et on võimalik ka sel juhul teistel inimestel noh, peale tema enda, anda seda sisendit mingite teemade arutamisel, lahkamisel. Tuua välja uusi vaatenurki mingis teemas. Noh harilikult kui inimene tegeleb mingi teemaga siis ta võib jääda teemaga lihtsalt liiga üksi. Ja selles suhtes on sellised teiste inimeste vaatenurkade sisse toomine täiesti mõistlik. Kui jäädakse üksi, võidakse teha otsuseid, mis ei ole ratsionaalsed. Ta teeb seda oma loogikast lähtudes ja mingi vaatenurk võib jääda varju. Mulle meeldib see, et mingisugune pilt, mida joonistatakse (joonistab), et mitu kolmnurka on pildil. Selle tulemus on see, et üks inimene leiab ühe kolmnurga üles, teine leiab teise kolmnurga. Kokku saadakse see õige vastus. Selle tulemusena muutub meie töötegevus efektiivsemaks. Ma näen kindlasti seda, et suhtlemine MF parandab töötulemusi. Seal on omavaheline seos. Kui Sa saad MF arutada oma muret, mida annab ära lahendada, siis see lahendus võib tulla täiesti ootamatu nurga alt. Enda kogemus näitab ka mitu korda seda, et kui on</p>

	<p>mingisugune asi, millega oled tupikusse jooksnud, siis vajab selle samamoodi asjast huvitatud seltskonna kokku ajamine, siis lahendused tulevad iseenesest. [Kas oskad veel tegevusi välja tuua?] Sünnipäevad on kindlasti kõigil, siis. Noh meil on selline aastalõpulõuna. See ei ole küll selline laiem üritus, mida me oleme teinud on, et arenguestluste raames juhid teevad, et viivad alluvaid lõunale. [Kas nendel tegevustel on välja kujunenud korraldajad?] Osakonnas on paar inimest, kes võtavad korraldamise enda peale. Aga ideed tulevad osakonna koosolekul ja seal räägitakse need läbi. [Kui palju olete osakondadevahelisi tegevusi organiseerinud ilma MKMita?]</p>
4NP	<p>Korraldamisega?(mõtleb) No osakonna väljasõidud, seal on täpselt niimoodi, et koguaeg tuleb välja mõelda uus koht, kuhu me läheme järgmine kord, iga reede. Jah, see on sihuke kirjutamata reegel, et välisukse juures ma pean ütleva umbes nii et lähme sinna. Nad võivad igiseda, aga käsk on vanem. Ja vahest igisevad ka. (naerdes) Aga noh, muidugi ma uurin enne järgi, kui kellel on/.../ kas kes eelistab publi näiteks, või kes tahaks restorani või/.../aga võib olla ma tahaks tutvustada oma lemmik kohvikut, siis me lähme sinna. Et noh see otsustusõigus/.../nii/.../ [Mida veel oled aidanud korraldada?] Korraldada? Ainult ajurünnakus osalenud/.../</p>
5NP	<p>[Kui palju organiseerite MF üritusi osakonna siseselt ilma MKMita?] Me oleme vähemalt 2x aastas vanasti. 1 või 2 korda aastas on meil olnud osakonnaga ministeeriumiväline üritus kus me oleme koolituse teinud või lihtsalt käinud ennast harimas. Näiteks võib tuua jõulude ajal ja suvel. Oleme käinud söömas või savikojas või juudipühamu ekskursioon ja suviti koolitused. Oleme käinud matkadel, kanuumatkal niisama matkal. Meil on vähemalt kord kaks aastas. [Sünnipäevad, soolaleivad katsikud?] Ikka korraldame neid ka aga kuna meil on suur osakond siis nagu tervet osakonda koju ei kutsu. Pigem on välja kujunenud mingi seltskond. [Kui suured need grupid on?] Põhiliselt talitusesisene. [Kuidas ideed korralduseks sünnivad?] Spontaanselt. Kellel mõte tuleb see teeb. Viimasel ajal küll vähem. Varasemalt sai rohkem. [Kas teil on talitusesiselt mingi põhjused peale sünnipäeva mille puhul võetakse väike vein ja tähistatakse?] Viimasel ajal vähem. Varem oli oluliselt rohkem. Siis me tähistasime mõne uue seaduse vastuvõtmist või meil siis juhtus olema nii et ühe päevaga max 6 seadust võeti vastu siis me pidutsesime ja tähistasime seda. Tihti sai suvaliselt tehtud kooki töö juurde või käidud ja mõeldud, et täna on jube koogi isu ja toodud osakonnale, et sööme. Selliseid asju oli varem rohkem kui nüüd. Osakond on läinud suuremaks ja laiskus ka. [Kas tunned nende järgi vajadust või praegusel hetkel nende järgi vajadust ei ole?] Siis kui vajadus tuleb siis me ka teeme. Alati saab ise teha kui mingi vajadus tekib. [Kui tihti see varem oli, kas nädala kuu lõikes?] Mingi aeg nädala lõikes, mingi aeg harvem. Nüüd pigem kellegi sünnipäevad. Meil oli varasemalt kogunemine kellegi tuppa ja palju suhtlesime mitte ainult tööasjus. [Kuhu need kadunud on?] Asi on inimestes. Toad on vahetunud, pole enam mõnusat tuba oma talituses. Muud ei olegi, laiskus ka. [Palju organiseeritakse osakondade vahelisi üritusi ilma ministeerimita?] Ma ei tea palju seda tehakse. Me ei ole rohkem teinud seda. [Kas tunned nende järgi vajadust?] Ei tunne vajadust. Nüüd kui meil osakond veel suuremaks läheb siis ongi päris suur seltskond et ongi keerulisem organiseerida, et leida ühist aega.</p>
6NN	<p>Juhtkonna algatusel, ehk minu algatusel väga vähe. Et aga kui tuleb sügav surve, mis näiteks praegu alles hiljuti juhtus, siis ma olen sunnitud seda tegema. Ja ma tunnustan sellist survet. [Survet?] Jah survet. Minu asekanstlerid ja osakonnajuhatajad käivad karjuvad minu peale, ja ütlevad, et mis Sa oled mingi ebanormaalne kantsler, miks me ei istu koos, miks me ei lähe kusagile välja. Ja siis ma saan aru, et kui seda tahetakse, et siis on see mõistlik mõte. [Kas oskad arvata, millest selline surve on tekkinud?] Kus võiksin mina seda teada (naerdes). [Milline on Sinu arvamus?] Kindlasti nad tahavad minuga nii palju koos olla. [Mis see võiks neile anda?] Jahm. Hea küsimus. Küsi nende käest (naerdes). Ma mõtlen, et miks nad seda tahavad, et iseenesest töö asju võime me siin ka ju rääkida, kus me räägimegi tööasju. Ju inimesed tahavad siis ka siuhkest positiivsemat elamust juurde, kui ainult koosolekut. Ikka tahetakse jah. Ega mulle see mõte ka ebaameeldiv ei ole ma pean tunnistama. Mida väiksema ringiga ma välja lähen, seda meeldivam see mõte tundub. [Kui palju käite üksteise sünnipäevadel? Teete kinke näiteks. Millisele tasandile jääb üksteise tunnustamine?] (Vaikus). See juhtkond pole ju nii homogeenne nähtus. Et võib-olla kõik ülejäänud käivad kõigil kodudes, mina eriti eiiii (pikk ei) pea selliseid isiklikke suhteid. Et loomulikult ma, pean nende sünnipäevi mees ja. Ja kui tuju tuleb teen isegi isikliku kingituse, aga seda pigem töö juures. Mul on ikkagi sügav veendumus, et töö ja isiklik elu tuleb olla piisavalt lahutatud. Aga noh, teadma peaks enamvähem oma otseste alluvate mingeid selliseid põhiparameetreid isiklikust elust eksju (naerdes). See annab mulle selle teadmise, kuivõrd ta on suuteline tööd tegema näiteks. Kui tal on keegi haige, või kui tal on parasjagu kellestki lahku läinud, või kui tal on probleeme lastega, mis iganes. Et see mõjutab eksju. Sa pead temaga teistmoodi ringi käima. Sa ei saa teda võib-olla hommikul tervituse asemel sõimata, sest ta on parasjagu kohutavalt tundlik ja see ei motiveeri teda enam. [Kui palju nende isiklikule elule tähelepanu pöörad?] No väga vähe. Mingi mingi nagu eraldi tegevust, et seda teada saada ei ole. Aga ma arvan, et see suhe peab olema nii terve, et inimesed selle Sulle ka ära mainivad, kui neil on mingi asi. Ja siin arenguestlustel ikka natukene huvi tunded, et. No nii päris ei ole, et ma ei teaks üldse kas Sa oled abielus ja kas lapsi on, eksju.</p>

7NN	<p>Me teeme seda väga vähe aga me oleme seda teinud jah. Me oleme näiteks käinud naissaarel matvere laule kuulamas. Siis meil oli formaat selline, et me mitte ei olnud ainult selle osakonnaga kes me täna oleme, me kaasasime sinna ka inimesed kes on meie organisatsioonist lahkunud aga kes on jäänud suhtlema meiega. <i>[Kust see idee tuli?]</i> Täiesti eksprompt. Keegi luges internetist, et selline asi toimub, küsis kas keegi tahab tulla, osakonna siseselt leiti, et see on jumala äge, aga lähme siis. Siis tekkis järgmine mõte, et aga võtame siis rohkem inimesi kaasa. Mida rohkem seda uhkem. Siis tekkiski selline spontaanne ja väga meelde jääv üritus. Siis mingeid sünnipäevade tähistamisi, et ala sul on sünnipäev, äkki lähme kuhugi ja siis minnakse ka kuhugi ala kontserdile ja pärast siis kuskile edasi. On ikka mõned korrad tulnud ette ka. <i>[Kui palju aega tagasi?]</i> Ütleme nii, et see viimane on... viimane üritus kus me koos käisime oli sibula juubel, ma arvan, et see oli suve lõpus või sügisel. <i>[Kas sa tunned vajadust, et selliseid asju oleks rohkem või vastupidi?]</i> Jällegi ma leian, et neid oleks selle meeskonna tunnetuse kasvatamiseks rohkem vaja. Samas oleme jäänud selle suhtes, et meil on kõik pere inimesed, aeg on jubedalt arvel kõigil, et lihtsalt hakata seda vägisi pigistama millegi arvelt siis ma tunnen, et see ei ole vajalik. <i>[Kui palju orienteeruvalt nendel üritustel osaleb?]</i> Üldiselt kui me oleme ikkagi läinud siis ikkagi valdav enamus on ka kaasa tulnud. Et siis on sihukesed üksikud puudujad. Üldjuhul on midagi muud parajasti siis mille tõttu ei tulda. <i>[Kas on organiseeritud osakondade vahelisi üritusi ilma ministeeriumita?]</i> Ma ei tea küll, et me mingit kohtumisüritust oleks kellegagi teinud.</p>
8NP	<p>Väga vähe. Ongi need osakonna väljasõidud 1-2 korda aastas. Tegelikult on mõnikord mingid külaskäigud ka, aga seda on ikkagi suhteliselt vähe. <i>[Lisaks külaskäikudele ja väljasõitudele, kas üksteise sünnipäevadel käite?]</i> Peame ainult töö juures ja töö juures teine üksteisele kingitusi. <i>[Soolaleivad, katsikud, jõulude või uue aasta tähistamine?]</i> Jõuludel ja uue aasta tähistamine on ikkagi oma peredega. <i>[Aga selliseid asju, mille puhul võetakse kontoris klaasike veini?]</i> Oi, no neid ikka jagub (muigab). Näiteks kui ma juhiloa sain või kui ma lõpetasin, siis tõi koogitüki. Sellised asjad. <i>[Kes sellised mitteformaalseid asju osakonnasiseselt korraldab?]</i> No see, kellel see sündmus toimunud on, mille puhul on midagi tähistada. <i>[Kus need tavaliselt toimuvad?]</i> Ikka osakonnas sees, oma kabinetis. Noh, kui me teeme mingi osakonnaürituse, siis üldjuhul ikka läheme majast välja, kuskile jalutama. Enam ei ole muidugi seda võimalust, aga kunagi oli see, et saime spaas koos käia ja see oli päris selline lõõgastav. <i>[Aga miks te just tahate väljas neid üritusi teha?]</i> No niigi ollakse 5 korda nädalas ja 8 tundi ühes ruumis koos, et see on nagu nii formaalne õhkkond, et ikka ei saa seal päris hakata lõbutsema. <i>[Kuidas need korraldamise ideed sünnivad?]</i> No üldjuhul, kui inimesel tuleb mingi idee, siis me selle ka teostame, et see ei ole nii, et kindel inimene selle korraldab. Vastavalt infole ja ideele. <i>[Kas sa oskad öelda, palju orienteeruvalt neil üritustel osaletakse?]</i> Üldjuhul on nii, et me ikka planeerime, et kõik osakonna liikmed saaks seal osaleda. Lepime kokku mingi aja, kus kõik saaks osaleda, sest meil on nii väike osakond ka. <i>[Kas sa arvad, et teie osakonna väiksus soosib suhtlemist?]</i> Jaa, ma arvan, et kindlasti. Kui oleks selline suur osakond, siis terve osakonnaga ei saaks koos teha. <i>[Kas organiseeritakse ka osakondade vahelisi üritusi ilma ministeeriumi korraldamiseta?]</i> Minu arust väga väga minimaalselt, kui üldse. Ma mäletan, et kunagi anti eelarvest raha osakonna üritusteks, et siis tehti siseauditiga koos mingi üritus, aga nüüd, kui raha pole, siis üldjuhul ei tehta väga midagi.</p>
9MN	<p>Oleneb eestvõtjast. Meil on eestvõtja olnud. Noh nüüd on vähem, ei ole viitsinud lihtsalt. Aga täiesti eksisteeris oluliselt tihedamini kui mis iganes ministeeriumi üritusi. <i>[Mis on nende tähtsus sinu jaoks?]</i> Töökaaslaste vahelsed MF suhted. <i>[Kui palju orienteeruvalt nendel üritustel osales?]</i> Talituse puhul enamik jah. Enam ei jaks. <i>[Kas ja kui palju organiseeritakse osakondade vahelisi üritusi ilma ministeeriumita?]</i> Kui ma räägin ainult enda eest siis null. Aga ma tean, et tehakse jah. <i>[Kas tunned nende järele vajadust?]</i> Jah, miks mitte. <i>[Mis need annaksid?]</i> Sama, inimestele võimaluse tihendada MF suhtlemist.</p>
10NP	<p>Kuule üsna palju. Selles suhtes, et see et, et meil on sihukesed koos kino vaatamisi kas kellegi juures või keegi on käinud reisil, vaatame reisipilte. Või on näiteks talitusega koos lõuna kus me räägime asju. Selles suhtes et vaata näiteks see, et aasta lõpus meil ei olnud mingit koolitust või asja. Me võtsime kaasa viimasel päeval ise koogid ja tordid ja tegime ühes suuremas ruumis, et saatsime vana aasta ära. Muidugi rääkisime ka tööst ja saavutustest väga pidulikult. Et see oli MF aga teiselt MF. <i>[Kuidas korraldamise ideed sünnivad?]</i> See sünnib inimeste algatusel. Vahel mina, vahel Kristiina, vahel Julia. Et me see naispool on. Et kui tuleb tunne, et kui ei ole kaua aega midagi koos teinud, et võiks midagi teha. <i>[Kui palju orienteeruvalt neil üritustel osaleb?]</i> Noh põhimõtteliselt kui on talituse siseselt siis 100% üldiselt, kui just inimene ära ei ole sel ajal. Osakonnasiseselt üks või kaks inimest on puudu. <i>[Kui palju organiseerite osakondadevahelisi tegevusi?]</i> Neid on ka ikka olnud. Me oleme ise kutsunud endaga osakondi kaasa. No neid kellega me töötame koos, LMO, TRO, MAO, et VVO. Et selles suhtes, et noh. Suurem pikem ja teguderohkem ajalugu selja taga. Neid väga palju ei ole, korra või paar aastas. Aga selles suhtes. <i>[Kuidas need ideed sünnivad?]</i> Võibolla et selles suhtes, et meil on nagu MKMis endas ürituste pool tagasihoidlikumaks, tunne on, et meil ei ole nii piisavalt seda läbikäimist kui varem. Et noh see on kõhutunne. Kui loen nimekirja, siis on tunne, et on jube palju üritusi. Aga see on teistmoodi. Ja meil oli kevadel tunne, et saame väga vähe kokku ja me siis</p>

	hakkasime endale planetaariumiga külastust organiseerima. Ja siis MAO tuli meile appi ja me tegime klassiõhtu sarnase peo aatriumis. Et pärast koristasime kõik ära ja. Ja nagu suhtlesime. Viktoriin oli meil seal.
--	--

AK	Osakonnasisene seisukoht MF tegevuste kohta		
	Jutuks tulemine	Kas räägitakse piisavalt	Ühtne seisukoht?
1MN	Ikka sellistel MF üritustel, a'la sünnipäevad, mingite tähtpäevade tähistamised, kindlasti arenguestlused. Nooremate jaoks kindlasti, vanemad seda küsimust ei tõstata.	Mitte minu juuresolekul väga palju. See on nagu, et ikka on omad sõbrantsid, omad seltskonnad. Hommikul ikka väike hommikukohv. Käib väike pläku pläku sinna juurde. Ma niimoodi oma arust olen piisavalt koormatud, et panen kõrvad kinni niiõelda ja keskendun oma põhitööle. Kaitsekiibi panen tööle ja üritan mitte väga oma nina sellesse toppida. Kuni keegi ukse taha kraapima ei tule, et teeks midagi.	Ei ole. Julgen öelda, et kõik sõltub sellest pealiskaudsest vanusest ja tervisest. Eks ülejäänud ole nagu on.
2MP	(Paus)/.../ega palju ei tulegi, vestluse käigus niimoodi tuleb aga üldiselt nagu ma enne ka ütlesin, et osakonna koosolekut on niimoodi, et kuulad ära mis ülemused teevad ja läheb laiali.		
3MN	Sisuliselt osakonnakoosolekutel.	Alati võib rohkem, kuid ma arvan, et meil mingeid piiranguid ei ole. Meie osakonnakoosolek on selline F ja MF tegevuste osas. Et see on suuresti MF üritus. Igal esmaspäeval saame kokku ja räägime kel mis mureks on.	Kui palju on teil osakonnas välja kujunenud kõneisikuid? (vaikus). Igaüks räägib. Selles suhtes küll mingit sellist asja pole. Ürituste suhtes küll keegi mingisuguseid domineerivaid seisukohti välja ei ütle. Muidugi pärast, need kes kohal käisid, need kommenteerivad.
5NP	Vastavalt vajadusele toimub koosolek kuna meil on nii palju rahvast siis me ei tee tihti. Põhiliselt on talituse juhatajate koosolek aga osakonnakoosolekud on siis kui on tekkinud sellised küsimused mis vajavad kõigi vahel arutamist, siis tehakse. Väga harva. Nüüd meil alles oli üks. Mõned üksikud korrad aastas. [Aga talituse koosolekud?] Neid ei ole ka ammu olnud. Me saame jooksvalt nii palju suhelda, et ei ole mõtet koguaeg koos käia. Iga nädal kindlasti mitte. [Kuidas tulevad jutuks MF tegevused?] Kui tuleb meili teel mingi asi mida oleks osakonnasiseselt vaja teha siis mõtteid vahetatakse meili teel. Hiljem kokku istuda ja rääkida läbi mis teha ja siis pärast valmis asi meili teel. Kirjalik	Ei ütleks et puudus.	Kindlasti ei ole ühtset seisukohta. Mingites asjades võibolla on aga/.../ Me ei ole osakonna sees arutanud. Võtame lähemad inimesed kokku ja suhtled nendega keda sa tead kes aitavad asja ka lõpuni viia. Ei pruugitagi kõiki kaasata. Kommenteerimiseks pärast küll aga et mingi asi saaks mingi maani tehtud siis on väike grupp inimesi kelle peale loodetakse. Ühiseid arutelusid meil väga pole kuidas keegi peaks tegema.

	ja suuline vaheldumisi, vastavalt vajadusele.		
6NN	<p>Meie juhtkonna ringis tulevad need teemad jutuks siis, kui keegi teema üles võtab mingil põhjusel. Et kas ta tahab ühte teist või mingisugune asi ei meeldi, või kui mina jõuan järeldusele, et sinna me oleme nii palju panustanud, näiteks raha ja asju ja miks siis seal ei osaleta. Või kui ma vaatan, et a'la siin vahepeal on osakondadega probleeme, konkreetsete osakondadega, et inimesed ikka ühed saavad ja teised ei saa, või kui ürituselt üritusele kordub see, et ühest osakonnast ei ole praktiliselt kunagi mitte kedagi, no siis on juba probleem. See on juba nagu juhi jaoks probleem. <u>Et miks nad on omaette jäänud eksju, on seal mingid pinged, et see tähendab, kui inimene üldse huvi ei tunne, et mis ta organisatsioonis toimub, et see on nagu ohumärk.</u></p> <p><i>[Kuidas see oht Sinu avaldub?]</i></p> <p><u>Siis puudub inimesel ka tegelikult hoolivus sellest, et mida ta peaks tegema, ja mis on tema töötulemus ja ja see näitab ikka sügavat ükskõiksust ja ükskõikselt oma töösse suhtumist. Ja siis Sa ei saa ka häid tulemusi. Muidu Sulle lähevad ikka organisatsiooni asjad korda ja Sa ikka üritad ja tahad teada mida teised kolleegid teevad.</u> <i>[Kas ja kuidas käitunud sellistest olukordadest teada saades?]</i></p> <p>No ikka käitun. Hommikul tähtede seisu ja vaatad inimestele otsa, et mis nägu on (<i>muirates</i>).</p> <p><i>[Vaadates tähedest kaugemale?]</i></p> <p>No ma püüan alati üllatada. Et et, ei ole nii et kõik teavad, et näed selle teema puhul kantsler tuleb ja karjub või siis saadab meili või. Ei. Ma suudan üllatada ma arvan ikka veel (<i>muigab</i>)</p>		<p>Ehk on ikka kõigil oma arvamus iga asja kohta olemas. Aga seisukoht on ikka see meie juhtkonnas, et kui midagi ministeeriumis tehakse, siis tuleb seda toetada. Ja et võimalusel osaleda.</p>
7NN	<p>Suhteliselt spontaanselt jutu käigus hakkavad arenema. No ilmselt kuna meil siin alles hiljuti istuti veel 4 kaupa kabinetis ja ütlemine, et inimeste vahelisest suhtlemisest, sõnast tuleb sõna ja küllaltki spontaanselt, et keegi nagu otseselt nõ formaalselt ei algata.</p> <p><i>[Palju teil näiteks osakonna koosolekul sellest räägitakse?]</i></p> <p>Meil on osakonna ja talituse koosolekud ka sellised, et nad on oma sisult F aga nende toimimine on nagu jooksev. Sellisel juhul me üldiselt ei räägi nendest MF teemadest. Küll aga MF suhtlemist, astud kabineti uksest sisse, kuule tead mis ma lugesin või ei ole see. See toimub meil nagu pidevalt.</p>	Täiesti. Pigem aegajalt ma ütleks, et isegi liiga palju.	<p>Nii ja naa. See oleneb täiesti teemas. Mõned nädalad tagasi kantsleri koosolekul üles kerkinud uue liiklusseaduse teema kus tuli välja, et uue liiklusseaduse järel ei tohi lapsed olla enam süles, seadus ütleb, et igal lapsel on oma turvavarustus kinnitatud sinna tagaistmele ja vastasel juhul ei tohi lapsi autoga vedada. See tekitas siin küll nii ja naa arusaamist. Et noh mis asja, ajuvaba. Mina nagu turvavarustuse sügav austaja ütlen, et see peaks juba ammu olema meil rangelt sätestatud. See on nii konkreetsetelt ohutuse küsimus, et see peab</p>

	<p>[<i>Kui tihti teil talituse koosolekud toimuvad?</i>] Me oleme üritanud kord nädalas teha aga me ei ole alati sellega hakkama saanud kord nädalas.</p>		<p>olema. Siis me siin arutasimegi, et oo umbes nii, et eluaeg sõidetud lapsed tagaistmel lahti aga noh/.../sellised teemad. Siis on ilmselt tagantjärele ka sellest, kelle lapsed on juba suured, kelle väiksed lapsed juba istuvad seal turvatoolis need võib-olla mõtlevad sellele rohkem, et see ei ole nagu vaidlus vaid lihtsalt arutelu. Ikka inimestel on erinevad arvamused.</p>
8NP	<p>Osakonna koosolekul lihtsalt arutame, et kellelgi tuleb lihtsalt idee, et võiks minna sinna jne. [<i>Kui sageli teie osakonna koosolekud toimuvad?</i>] Igal nädala, igal reedel. Kuskil aasta tagasi ei olnud need kindlal kellaajal, aga mina arenguvestlusel ütlesin ülemusele, et võiks olla kindlal päeval ja regulaarselt ja niimoodi meil see aasta ongi toimunud. [<i>Kas te suhtlete ka näiteks meili või listide teel mitteformaalsete ürituste raames?</i>] Jaa, ikka suhtleme ka mitteformaalsetel teemadel selliseid kanaleid pidi. See natuke nagu ergastab, et me saadama üksteisele meile jne.</p>	<p>No oleneb, mis aspektist mõelda. Ministeeriumi poolt korraldatavad asjad arutame me alati läbi, et kes läheb ja kas huvi on ja seda enam, et meie osakond enamjaolt korraldab neid. Osakonnasisesed, üks nendega ole ikka nii, et kui idee tuleb, siis räägime. See 2 korda, maksimum 3 korda toimuvad asjad on vähe, et võiks olla näiteks 4 korda aastas. [<i>Mis see sinu jaoks muudaks, mis see annaks?</i>] No ongi see, et meeskonnavaimu oleks rohkem. Sellist emotsiooni, et me pole ainult oma tööloogi peal vaid rohkem nagu üks pere. Head emotsioonid. [<i>Kas teil on välja kujunenud sihuke meeskonnavaim?</i>] Ma arvan, et kindlasti. Minul siamaani on olnud küll see, et ma olen alati väga hea tundega ära läinud. [<i>Kas see ühtsus on terve osakonna vahel või erinevates gruppides, kes rohkem suhtlevad?</i>] Meil on nii väike osakond, et üldjuhul on kõik ikkagi ühtne. See on just hästi huvitav, et osakond on hästi erinevatest vanusegruppidest pärit inimestest ja see on väga hea.</p>	<p>No oleneb olukorrast, on ka erinevaid arvamusi. Me ikka saavutame lõpuks kompromissi. [<i>Kas teil on välja kujunenud ka kõneisikud, kes rohkem mõjutavad osalust?</i>] No üks see ülemus ikka ole see kõige kõrgem mõjuisik. Ta on nagu meie kõigi lahke ema ja sihuke eeskuju, et kõik ikkagi kuulavad teda. [<i>Kuidas sa tunnetad seda?</i>] Nii formaalselt kui mitteformaalselt. Mitteformaalselt ta ka ikka küsib, et kuidas mul läheb, et toetab mu arengut ja just see, et me saame eraelu probleemidest üksteisega rääkida, see on hästi lahe. [<i>Mis see sulle juurde annab?</i>] Emotsiooni. Töölasele ei annagi, aga no emotsiooni ja loob hea õhkkonna. [<i>Mis sellest õhkkonnast kasu on?</i>] No mul on motivatsiooni võibolla siis rohkem panustada, et ma tunnen, et olen meeskonna liige ja mind hinnatakse. [<i>Kas see on sinu jaoks vajalik?</i>] Ikka on. Iga inimese jaoks on sihuke hoolivus vajalik.</p>
9MN	<p>Vähe. Ei tunne vajadust. Ei ole minu asi. [<i>Kui sageli teil on talituse koosolekud ja kui sageli osakonna koosolekud?</i>] Ma ei käi osakonna koosolekul. Talituse koosolekud toimuvad kord nädalas. Ma ei tea kes osakonna koosolekul käivad. See on mingi ässade värk. [<i>Sa ei ole huvitatud osakonna koosolekust?</i>] Et kuulda, et kõik on persses. On halvasti halvasti halvasti. Kui info liikumine on nagu on siis ei oska seda tahta.</p>		
10NP	<p>Mingil sellisel hetkel, kus Sa sirutad ennast ja puhkad vaimu. Ja</p>	<p>Jah, minu jaoks küll</p>	<p>Mmm see oleneb tegevusest. Kas see tekitab</p>

	<p>siis tuleb mõte ja siis Kristiinaga võtame üles talituse koosolekul, lõpuosas. Kui on kõik projektid läbi võetud ja arutatud.</p>	<p>inimeses soovi osa võtta, vaielda või nõustuda. Et noh see oleneb. <i>[Kas teil on osakonnas välja kujunenud kõneisikuid?]</i></p> <p>Kui on kaasatud ka asekanstler, siis tema mõte või soov saab noh, arvestatud. Kui mitte kõigiga, siis tema omaga kindlasti. Aga kui ta osa ei võta püüame leida kuldset keskteed. Meil võtavad muidu sõna ainult mõned inimesed. Mõjutab pigem see, kui pakutud idee meeldib kõigile. Meil intensiivistub tagasiside teel. Et need kes võtavad tuld, need võtavad. Kui ei võeta siis sureb see idee maha. Meil on positiivses mõttes initsiatiiv karistatav. Saad ülesanded endale.</p>
--	--	--

	Osakonnasisene hinne	
	Hinnang ühtsusele	Muutus MF tegevustest
1MN	<p><i>[Missuguse hindega 10 palli süsteemis hindad osakonnasisest infovahetust?]</i> 6, kuna me ei tee regulaarseid osakonnakoosolekuid. Teine asi on see, et kuna meie osakonnad asuvad mitmetel korrustel, siis tulevad kommunikatsioonihäired kindlasti. <i>Kuidas koostööd?</i></p> <p>7. Paraku ikka esineb, jõuab minuni eelnõusid, kus minu üks talitus ei ole teisega suhelnud, kuigi on horisontaalne teema. Kuna sihukesed näited on, siis ei saa maksimumi anda. <i>[Millisel määral tunnetad osakonnasisest ühtsust? Kui suur on kambavaim?]</i> Eks ta gruppide kaupa ole ikka. Eks on ka mõni tegelinski, kellega väga ei taheta suhelda. Üldine keskkond on siiski positiivne. Et sihukest käärimist on vähe ja üks tegelinski, kes vähe oli selline, must lammas, läks minema. Võibolla paari suhtes on veel probleemeid, aga üldiselt on positiivne.</p> <p><i>[Kuidas nendes olukordades, kus probleemide kohta omad infot, tegutsed?]</i> Ega seal ei olegi, et kes kellelegi seal midagi solvavat ütleb, et lasteaiakasvatajat ma ka ei mängi. Kõiki asju Sa ei saagi mõjutada. Kõigil võib olla igasuguseid kiikse.</p>	<p><i>[Missugune on Sinu arvates seos MF tegevustel osalemise nlg osakonnasisese suhtlemise vahel?]</i> Ikka on seos, ikka. Ma ei oska seda kirjeldada, aga loomulikult.</p> <p><i>[Mil määral Sa tunnetad seda, et MF tegevustel osalemine mõjutab osakonna suhtlust?]</i> Positiivselt, eks ikka mingitel üritustel osalemise tagasiside järgmisel päeval, et kas kirumine või kiitmine või arutelu tekib, et või hommikukohvi juures, et eks see ikka mõjutab. Saadi positiivne emotsioon, negatiivne emotsioon. Jagame teistega, niiõelda mingi järeloomõju sellel on. Ja see muudab suhtlust ilmselt paremaks. Ja ka seal võib saada mõni võõram heaks tuttavaks, saades teada, et mida teeb. Ja jõulupeol satudki võõrasse lauda, et hakkad üle moka tere ütlema. Et see kõik on positiivne.</p>

2MP	<p>Koostööd mina hindaks kuskile kaheksale aga infovahetuse kuskile kolm- neli või midagi niimoodi. Noh koostöö sujub hästi. Kui kellelgi on mingi probleem või midagi vaja või noh, alati aidatakse, antakse nõu, antakse infot. Selle ei ole üldse probleemi. See toimib hästi aga kuna alati saab paremini siis noh kümmet ei saa anda. Aga teine pool on see just, et igaüks tegutseb oma nurgas, oma laua taga, midagi, mis probleemid kellelgi on nagu eriti ei tea nii et infovahetus on kehva.</p> <p><i>[Millised määral tunnetad oma osakonna sisest ühtsust?]</i> Peaaegu väga hea. <i>[Kas teil on kujunenud ka kambavaim?]</i> Tähendab kambavaim kui niisugune peaks olema siis kui väljaspool tööd ka koos käid või midagi ikka koos teed või, seda nagu ei ole aga tööajal nagu täitsa olemas.</p> <p>Kuidas see väljendub, millised tunnused, mille järgi sa otsustad?</p> <p>Tunnetan. <i>[Kas teil on ühtne terve osakond või on kujunenud ka erinevad suhtlusgrupid?]</i> Noh kuna meid on nii vähe siis ega seal gruppe eriti ei saa, kõik on ühtne ikka.</p>	<p>Ei ma arvan, et seal väga ei mõjutagi, et et...noh kui keegi tahab kuskil osaleda siis ta seda ka teeb ja noh päris ära keelatud ei ole ja kui keegi tahab kellegagi koos minna siis see ei ole ka üldse välistatud aga et nüüd terve osakond koos läheks seda ma nagu ei mäletagi. Kui minu arvamust küsida siis mida rohkem koos olla seda paremaks suhtlemine läheb.</p>
3MN	<p>Praegu 4. Sellesama geograafilise killustuse pärast. Tänu sellele et me olime pikka aega kõik koos, tänu sellele on see koostöö 7-8.</p> <p><i>[Mil määral tunnetad osakonnasisest ühtsust?]</i> Mmm. Jällegi selle killustatuse tõttu on see madalaks läinud. Kambavaim on olemas, aga ta oli tugevam. <i>[Kas ühtne on terve osakond või on tekkinud suhtlusgrupid?]</i> Ma ei ole küll täheldanud, et kedagi oleks kuskil tõrjutud, et. (<i>Vaikus</i>). Suhtlevad täitsa vabalt.</p>	<p>Nad väga palju ei sõltu üksteisest. Vähemasti ei ole ma seda seost näinud.</p>
5NP	<p>Ma isiklikult ei tunne info liikumisest puudust. Mida saab on meili teel alati, mida vaja rääkida on alati rahvas kokku kutsutud ja räägitud. Ei tunne puudust. Aga koostööd kuidas hindad? Mis puudutab üritusi siis koostöö mõttes initsiatiivi võiks rohkematel inimestel olla sest sisuliselt on paaril kolmel inimesel on huvi aga see laiskus ja huvi puudus ärritab, et tuleb teiste eest ära teha. Ei oska isegi hinnata seda. Asi ei ole koostöös. Sa leiad abivalmis inimesi aga sa pead ise üles otsima. Initsiatiivi võiks olla rohkem. <i>[Millised määral tunnetad oma osakonnas ühtsust? Kas on kambavaimu?]</i> Ta on ühtne aga üritustel käib kindel kontingent inimesi ja nende vahel on side tugevam.</p> <p>Kambavaim tekibki ürituste käigus. <i>[Kas see kajastub ka muus kui lihtsalt nende osalemises üritustel?]</i> See kajastub ka selles, et nad on valmis rohkem üritustesse osalemissse ja tegevustesse rohkem panustama. Kes ei osale nad ka vähem panustavad.</p>	<p>Sinna ma vähe palu = ei pane. Ma võibolla suhtlen inimesega tööjuures sama palju kui ta ei osaleks. Alati ei sõltu sellest. Mõne inimesega ei suhtle ka siis kui ta üritustel osaleb. Mõni istub hoopis mujal ja ei ole mingit põhjust suhelda.</p>
6NN	<p>No ma ei tea, minuga nad vahetavad väga hästi infot, ma ei tea kuidas nad kõik omavahel seda vahetavad. Praegu võib suhteliselt rahul olla. No mingi 7-8. Alati saab paremini! <i>[Kuidas tunnetad 10 palli süsteemis koostööd?]</i> Noh, umbes samamoodi. Praegu on suhteliselt helge seis ju. Väike revaliteet peab olema. Eks need suhted on kõigil sellised, ma ei tea küll et mingeid erilisi tõrkeid peaks olema. <i>[Kui palju esineb teil kambavaimu?]</i> No kus siis mina seda teadma pean? Mina elan siin õndsas ettekujutuses, et majas on kõik hästi, et kõik suhtlevad kõigiga võrdselt, ei ole tekkinud gruppe eksju jne. Ja loomulikult ma tean, et see nii ei ole. Et on mingid suhtlusgrupid ja inimesed käivad mingi isiklikult omavahel läbi, sellesse ma ei sekku kuni see ei muutu kellegi teisele probleemiks, las siis käivad. Aeg-ajalt ma olen küll avaldanud arvamust, et no mitte siin ministeeriumis vaid kredexis, aastaid tagasi, et et oli Maivega (<i>kantsleri referent</i>) arutasime, et noh kui inimestel on nagu kogu vaba aeg tahetakse organiseerida üritusi töökollektiiviga, et see ei ole normaalne. Et seal peab natuke nagu vaatama, et sellest tuleb varem või hiljem mingi jama, et meie majas ta ei ole kunagi nii hulluks kujunenud. Aga varem või hiljem kui need isiklikud suhted ja töösuhted lähevad sassi, kaob ära kas nõudlikus või misiganes. Et see ei ole normaalne. Ja siis kui Sa seal mingeid</p>	<p>Ei no ikka on. Kui omavahel hästi läbi saadakse, siis tahetakse suhelda ja inimesed nagu meeldivad, et siis see on...No nagu ikka üritad mingitele asjadele kohale tulla mitte vastupidi. Kui Sulle ikka inimesed ei meeldi ja siis Sa ei taha nendega nagu rohkem koos olla. Rasked ajad ikka liidavad.</p>

	muutus teed, et kui seal on nii palju isiklikke suhteid eksju, siis töölaseid muutusi, personali liigutamist. Et no keegi ei saa tööga hakkama, noh et see tekitab nagu nii palju lisaprobleeme eksju. Parem kui inimesed igaüks elab ikka oma elu pigem ise ja siis aeg-ajalt tehakse midagi koos, mis on väga hinnatav, eriti veel kui seda ise initsieeritakse.	
7NN	<p>Ma arvan, et ma paneksin talituse siseselt 9, sest nad omavahel, uks on ju lahti, ruumis on kõik kosta, paiknemine on hästi. Võib-olla isegi mina olengi kõige vähem informeeritud isik siin aegajalt. Ma arvan, et see on hea. Ütleme nii, et hinnangu andmine on võrdlemine taustsüsteemiga ja meie nõ lähiminevikku arvestades siis meie koostöö on väga hea. Meil oli meie eelmise juhataja ajal sisekliima väga kehv lihtsalt. <i>[Mis on muutunud?]</i> Avatumaks on muutunud ja kui ei ole pidevat intriigi ohtu õhus siis inimesed suhtlevad vabamalt ja ei pea koguaeg muretsema, et kellega nad mida räägivad. Selles mõttes on meil täna väga meeldiv õhkkond siin. Inimesed minu meelest ei pelga nad minu juurde tulla asjadega mis neil hinge peal on ja ka omavahel ei ole mingisuguseid konflikte. Mina küll vähemalt ei näe.</p> <p><i>[Kui tähtis see on?]</i> Jube tähtis. Minu meelest on see üks tähtsamaid asju. Mina olen nagu siiralt seda usku inimene, et inimene saab teha efektiivselt tööd ainult siis kui tal endal on hea olla. Kui sa tuled kohta kus sa viibid tõesti 8 tundi oma ööpäevast siis sul peab siin olema meeldiv. Keskkonna moodustavad ikkagi inimesed kellega sa siin koos oled. See on kohutavalt tähtis meeskonna töö seisukohast. Seda ei ole võimalik alahinnata. <i>[Kui palju sina juhina sellele tähelepanu pöörad ja sellega tegeled?]</i> Üldiselt tänu sellele, et meil eelnevalt õhkkond oli kohutav ja isegi võib öelda, et inimesed lahkusid selle tõttu siis alguses tegelesin ma sellega peaaegu, et igapäevaselt. Täna me oleme nagu jõudnud olukorda kus meie uus nõ keskkond on saanud meile harjumuseks ja täna ma küll sellega igapäevaselt ei tegele.</p> <p><i>[Millisel määral tunnetad oma talituse ühtsust?]</i> Ma ei oska sellele nüüd mingit numbrit panna aga ma arvan, et meil on tekkinud selline tunnetus, et me oleme üks osakond, et meil on selline meeskonna tunnetus olemas täiesti. <i>[Kas on tekkinud ka erinevaid suhtlusgrupe või?]</i> Ikka. Põhimõtteliselt suhtlusgrupid jagunevad ikka kabinetiti, kellega sa koos kabinetis istud ja seal ma isegi ei oska nagu rohkem eristada.</p>	<p>Ma arvan, et kui osakond omavahel nagu hästi läbi saab ja neil on ühiseid tegutsemisharjumusi siis nad lähevad selle ühise pundina sinna ministeeriumi üritusele, millel on see küsimus nüüd et seal nad tõenäoliselt suhtlevad ka omavahel. Meil ei ole osakonnaga MF kooskäimist väga palju, ei lähe me ka sinna ministeeriumi üritustele nõ kollektiivina ja selle võrra suhtleme me võib-olla teiste üksustega rohkem.</p>
8NP	<p>10 palli süsteemis 7, sest mõnikord, kui me koolitustel käime, võiks natuke sisukamalt anda edasi seda, mida seal koolituselt saadud on. Ma ise mõtlesin ka, et kui ma lähen sinna psühholoogia personalikoolitusele, siis ma teengi sellise põhjalikuma kokkuvõtte, et teised saavad seda hiljem lugeda. Näiteks kui nüüd käidi töölepingu seaduse koolitusel, siis oleks tahtnud ise ka rohkem seda infot kätte saada, et mida seal siis täpselt räägiti. See on suurim vajakajäämine. <i>[Millisel määral tunnetad 10 palli süsteemis osakonnasisest ühtsust?]</i> See on nii raske. Ma arvan, et mingi 8. Raske on põhjendada, et miks. Lihtsalt võibolla meie isiksused täiesti ei klapi, et igaüks on ikkagi omamoodi ja kõik ei ole ühesugused. Mõned on jutukad, teised tagasihoidlikud ja ongi kompott ka vanuseliselt, et sellepärast 100% meil kindlasti klappi mõnikord ei ole. <i>[Aga kui kujutada ette olukorda, et te oleksite sarnaste demograafiliste andmetega, kas see muudaks siis midagi?]</i> Ma arvan, et muudaks, sest siis see võib olla rohkem nagu selline liiga sõbrasuhe. Praegu kuna me oleme erinevas vanuses ja meil on erinev kogemus, siis me saame üksteist täiendada ja meil on erinevad vaated. Noored on aktiivsemad ja vanemad on teise nurga pealt rohkem teadmist omandanud.</p>	<p>No muidugi pärast jagatakse muljet ja suheldakse, aga kas ta nüüd nii palju juurde annab, seda ma ei tea. Meil on oma osakonnas see, et suheldakse niigi palju eraelu probleemidest, et meil polegi probleemiks, et omavahel ei suheldaks.</p>
9MN	<p>Talituse infoliikumine 7. võiks parem olla. Ma näen infoliikumise puudujääke osakonna tööd puudutavates kohtades. <i>[Kuidas sa seda parandaksid?]</i> Pigem nagu kui keegi on kadunud siis kus ta kadus. Nagu kui keegi kõnnib minema siis võiks nagu infot olla. <i>[Aga koostöö?]</i> 9. alati saab parem olla. <i>[Kas teil talituses on kambavaim kujunenud?]</i> Suht jah. <i>[Kas ühtne on terve talitus või on kujunenud erinevad suhtlusgrupid?]</i> Nii ja naa. Pigem suht ühtne. Tubades</p>	<p>Seos on olemas. See on organisatsiooni väiksem osa. Allüksuse suhtlemine mõjutab üle organisatsioonilist suhtlust. <i>[Kuida mõjutab osalus MF üritustel osakonnasisest]</i></p>

	natukene erineva aga põhiliselt ühtne.	<i>suhtlust ja kas ta seda teeb?</i>] Ei tea, ei ole tähele pannud.
10NP	<i>[Missuguse hindeg 10 palli süsteemis hindad oma osakonnasisest infovahetust?]</i> Ma paneksin 9, üks kaob nagu see et osakonna koosolekutel ei pruugi kogu info meieni jõuda. Allasutuste juhid teevad ka teatud valiku, et mida edasi rääkida, kuid ma tunnen, et see info, mida nad peavad ebaoluliseks, on meie jaoks väga oluline. Näiteks motivatsioonipaketi vähendamine. See et seal see lapse sünni puhul need soodustused ära võeti. Et meil üks inimene, kelle naine hakkab last saama, et see tuli talle vopsuna, et seda lastetoetust ei tule enam neile. <i>[Missugusena hindeg 10 palli süsteemis koostööd?]</i> Meil on väga hea koostöö, sellele võiksin küll 10 palli anda. Kui mingi mure on, et siis kes mida koordineerib. Et vajadusel teeme koosolekuid. <i>[Millisel määral tunnetad osakonnasisest suhtlust?]</i> Väga tugev on selles suhtes. Meil on ühtne suhtumine ja niiõelda kambavaim lausa tekkinud. <i>[Kas teil on tekkinud suhtlusgrupe?]</i> Ei. Noh selles suhtleme nendega, kes on meiega samas ruumides, aga kui on vaja, siis võin ükskõik kuhu kõndida kellegi juurde või minna lõunale. Et noh. Ma ei ole seda täheldanud.	Jah, selles on kindlasti seos. Koos üritustel käies on kindlasti on hiljem suhtlus meeldivam.

AK	Paiknemine MKMis
1MN	<i>[Kuidas Sinu osakonna töötajate ruumid MKMis paiknevad?]</i> Meil on kahe korruse vahel. Et see kindlasti nagu on probleem , et ütleme just et need osakonna koosolekute vajadus on. Ja siis ei viitsita neljandale kõmpida, et siis on meiltsi või telefoniti rääkimine. Ega see ei ole ka väga hea. <i>[Kui oluline Sinu jaoks see on, kus Sinu osakonna töötajad MKMis paiknevad?]</i> Noh nii palju on, et see töökeskkond oleks okei ja et info liiguks. Koos liigub see paremini. <i>[Kas Sinu arvates on seos MF tegevustel osalemise ning osakondade paikevuse vahel?]</i> Eks ta pigem soodustab eksole. Mida rohkem koos, seda ta meeldivaks ühistegevuseks. Nendega, kes erladi on nii palju ei suhelda, koos ei tehta. <i>[Missugusel määral kaasatakse eraldiseisvaid osakonna töötajaid MF tegevustesse?]</i> Otseselt ei ole täheldanud, aga ikka ma ikka vingun ikka küll. Kavõi me sama asi, et a'la sünnipäev, lähed õnnitlema ja siis kogemata unustasid selle ära. Teda kaasata. See on täiesti reaalne oht, et selliseid jamasid juhtub.
2MP	<i>[Kuidas paiknevad sinu osakonna töötajate ruumid MKMis?]</i> Kõik oleme üheskoos, suletud raudukse taga kõige kaugemas nurgas ja kõige kõrgemas nurgas katuse all. <i>[Kui oluline on sinu jaoks see kus sinu osakonna töötajad MKMis asuvad?]</i> Ma ütleks, et väga oluline. Väga hea oleks kui kõik osakonnad oleks koos, niimoodi nagu meie oleme aga samas peaks olema ikkagi niimoodi, et füüsiline jaotus oleks kuidagi majas nii, et sa noh suhtleks paratamatult teiste osakondadega. Kasvõi koridoris mööda minnes. <i>[Miks see sinu jaoks tähtis on?]</i> Info liikumine ja kogu ütlemine niimoodi ühtsusetunne. Kui oled koguaeg eraldi, sa nagu oledki eraldi. Tuleb tänava peal kaastöötaja vastu, ei tunne äragi, ei teagi kes ta on. <i>[Miks on osakonna töö jaoks vajalik, et nad koos oleksid?]</i> Seesama mis ma enne ütlesin, et info leviks, head mõtted leviks. <i>[Kas sinu arvates on seos üheskoos paiknemise ja MF tegevustel osalemise vahel?]</i> Tähendab seos on olemas küll aga minu jaoks ta ei ole nagu üheselt võetav, et kui sa paikned nagu koos siis on lihtsam kokku leppida, et lähme osaleme aga samas võib olla teistpidi, et kui sa paikned eraldi, et siis nagu noh tahad rohkem koos olla ja ka sellest võib tulla positiivne mõte koos minna kuskile.
3MN	<i>[Missugune on Sinu arvates seos üheskoos paiknemise ja MF tegevustel osalemise vahel?]</i> Kindlasti on seos. Kui inimesed omavahel suhtlevad ja mõnede inimeste jaoks on kindlasti oluline ka teiste inimeste arvamus, siis noh, et mis on üritustel oodata, et siis osaleks rohkem.
5NP	<i>[Kuidas paiknevad sinu osakonna töötajate ruumid MKMis?]</i> Suurem enamus on ühel korrusel aga mingi osa on ka kuskil mujal ja see tegelikult häirib. <u>Tegelikult inimesed ei saa spontaansetest asjadest osa ja nad jäävad kaugemaks ka töötegemise mõttes. Sa ei tea võibolla millega nad tegelevad või millega nad oma päeva veedavad. Võibolla neil oleks häid ideid ja neid saaks rohkem kaasata kui nad oleks lähemal. Kui osakond oleks ühes kohas koos.</u> <i>[Kui oluline on et</i>

	<i>kõik sinu osakond oleks lähestikku?</i>] Ta ei ole nii eluliselt vajalik aga ta annaks osakonna vaimule kaasa, parandaks suhtlust. Spontaanset suhtlust jääb nendega vähemaks. <i>[Kas sinu arvates on seos üheskoos paiknemisel ja MF tegevustel osalemise vahel?]</i> Ma arvan, et see on erinev aga see võibolla aitab kaasa. See ei ole väga määrav puudus. Helistades on lihtsam ära öelda kui otse rääkida.
6NN	<i>[Kuidas paiknevad juhtkonna ruumid MKM-is?]</i> Nagu Sa ei teaks (<i>muia</i> tes). Meil on täiesti kaootiline maja (<i>naerdes</i>). <i>[Kas selline paigutus suurendab omavahelist suhtlus või vähendab?]</i> No mina suhtlen siis kui mul kedagi vaja on olenevalt sellest, mis teema on parasjagu laual. Nii et jah. Ja no ruum ikkagi loeb. Et kui ma ikkagi iga kord lähen Merikese toast mööda ja ta seal lahtise ukse taga istub, siis tahes tahtmata suhtled sellevõrra rohkem. Ja kuskile sinna neljandale korrusele uude ossa ma peaaegu ei jõuagi (<i>muia</i> tes). Et aga noh samas loomulikult, et kui on mingid tõised teemad, ega need sellepärast tegemata ei jää. Võib-olla koos sööma minekut ja sellist asja ikka mõjutab. <i>[Milline on Sinu arvates seos selle vahel, kuidas MKM-is paiknetakse ja et kes koos tegevustest osa võtab?]</i> Ma arvan, et nii suurt seost küll ei ole. Need on rohkem juba sisulised suhted.
7NN	<i>[Kuidas paiknevad sinu osakonna töötajate ruumid MKM-is?]</i> Ühes tükis koos. <i>[Kui tähtis see sinu jaoks on?]</i> Väga tähtis. See on järjekordselt see töö ja efektiivsuse küsimus. Kui ma peaksin nende üksuste vahelise kõndimise peale veel aega raiskama pluss see ikkagi annab mulle võimaluse, et kui ma näen, et ma saan mingeid meile või coprost mingi tööülesandeid ja ma leian, et mul on lihtsam inimesele seda seletada kohe siis ma saan seda teha sekundi murdosaga, ma jalutan siit välja, ühes meiliga liigun inimese juurde ja annan talle need täiendavad seletused või inimene kellel tekib küsimus, ta saab kohe siia sisse astuda, ta näeb, ei ole tühikäiku kas ma olen või ma ei ole. Kas mu kabineti uks on lahti, kas ma paistan, kas mind on kuulda. Mina arvan, et see on väga oluline. <i>[Kas sinu arvates on seos üheskoos paiknemise ja MF tegevustel osalemise vahel?]</i> Ma arvan, et seal võib olla mingisugune mõju aga ma arvan, et aga ma arvan, et sellist otsest põhjust sellega seoses ei ole.
8NP	<i>[Kuidas paiknevad sinu osakonna töötajate ruumid MKM-is?]</i> Meil on 3 tuba. Ülemus on ühes, mina olen Heliga teises ja siis on 2 vanemat kolleegi teises. <i>[Kui oluline on see, et osakond oleks koos?]</i> No meil praegu on lahe süsteem , aga ruumi võiks rohkem olla. Liikumisruumi ka, et me nii kokku pressitud praegu, aga me oleme nii koos, et saame alati infot nii kiiresti edastada. Meil Heiliga on ka sarnased tööülesanded, et siis üle laua on hästi kiire infovahetus. <i>[Kui oluline on sinu jaoks, et su osakonna töötajad oleksid su läheduses?]</i> Väga oluline on. Ongi see, et saan kiiremini infot ja tekib meeskonnavaim seal. <i>[Kas see soodustab ka mitteformaalset osalust?]</i> No kui me oleme hea tiim ja ütleme, et me lähme, siis üldjuhul ütleme kõigile, et tule sina ka ja läheneme individuaalselt.
9MN	<i>[Kui tähtis on Sinu jaoks see, kui kaugel Su kolleegid asuvad?]</i> See muudab suhtlemist. Et kas on suhtlemist või see puudub. Selles mõttes mingid messengerid ja skaibid ei asenda inimeste kontakte ja suhtlemist. <i>[Kas Sinu arvates on seos MF tegevustel osalemise ja üheskoos paiknemise vahel?]</i> Nii ja naa. See on ikka allüksuse kambavaimust ja noh, kindlasti et üheskoos paiknemine tekitab sellise sünergia ja kambavaimu. Et selles mõttes ta pigem jah. <i>[Mida arvad osakondade paiknemisest MKM-is?]</i> Halvasti. See paiknemine on suhteliselt arusaamatu. Suht loogikavaba ja ebaratsionaalne. Ta loobki nagu sellise võimaluse, et kas kui allüksustega suheldakse või allüksuste vahel see suhtlemisvõimalus üldse puudub. Ma ei ütleks, et see 100% mõjutab, aga see on üsna suure mõjuga.
10NP	<i>[Kuidas paiknevad Sinu osakonna töötajate ruumid MKM-is?]</i> See on nagu probleemiks ja on natuke halvasti, et me oleme läbi kahe korruse, et mingil määral me näeme liiga kaugeks mõndade inimestega. Vajadus on vahel, et inimene oleks siin kohe ja praegu. Et siis jooksed teda otsima. Sa ei haara telefoni, vaid proovid mingit moodi. Või kasvõi nende kirjade võtmisega sealt alt. Et noh selle jagamine ja Sa ei tea, kus ta on ja kui uks lukus, siis jäta enda juurde ja siis unustad täiesti aru. Kui kõik oleks ühes kohas oleks kindlasti parem. Missugune on Sinu arvates seos üheskoos paiknemise ning MF tegevustel osalemise vahel? Ei seda seost ma ei näe, selles suhtes et meil on üritusi ja alati ei ole saja protsendiline osalus, aga näiteks see, et ma istun Kristiinaga ühes toas, ei tähenda seda, et me satume alati mõlemad samale üritusele. Ja et Julia on seal, siis satuksime. Seda ei eelda.

PK	Jõulupidu -	
AK	MF või F - miks	Mis mõtted assotsiatsioonid, hinnangud, ideid
1MN	Ma üritasin midagi defineerida, et mis ei ole professionaalne,	<i>[Milliseid mõtteid ja assotsiatsioone veel jõulupeoga õpetavad?]</i> Pidud, lõõgastus, vaheldus, tants trall, šnaps, tantsutüdrukud. <i>[Mitmel MKMi jõulupeol osaleud oled?]</i> Minu arust ma olen kõikidelkäinud.

	<p>põhitegevuse täitmiseks vajalik, mis ei ole tööülesandega seotud. Et see on vabatahtlik asi, töö ajal, käid või ei käi.</p>	<p>[Mis on Sinu arvamus jõulupoest kui MF tegevusest?]/Väga hea. See on see, et ta võtab minu jaoks kokku mitte-formaalses vormis aasta niiöelda vabalt, saab lipsu maha võtta. Korra täitsa lõtvuda.</p> <p>[Milline jõulupidu eriti säravana meelde tuleb?]/Igal ühel on mingid temale omad kitšid. Muidu üksikasjades on kinni. Et vaatan jälle et näed ala bndi pole). Aga ma ei ütle ka midagi halba. Minu jaoks eelmine oli tase, sest Imre Kose on tase, seda ei saa eitada. Ma mäletan, et bändi suhtes mul küll mingeid pretensioone ei olnud onju. See keskkond, saal oli bro. Ma ei mäleta nagu millegagi, millega iriseda. [Kui Suur oli Sinu roll 2008.aasta jõulupeo korraldamisel?]/Mul ei olnudki rolli. Noh selles suhtes küll, et ma agiteerisin, me saime praktiliselt ühe lauakese täis. Vahepeal oli täitsa nutune seis, et väge vähe oli tulijaid tulemas. Eks see siis oli päris positiivne. [Kui palju on tekkinud Sul ideid jõulupeol kasutamiseks?]/Ei mul nii otseselt ei ole mõelnud et. See on jälle selles mõttes, et kui ühtne siin on mingi traditsiooniline vorm, see peab ka säilima. Et istume lauas ja oleme natukene pidulikumat ja et kindlasti mingil ajal tuleb bänd ja siis saab sussi keerutada. Need asjad on vältimatud. Millest ilma ei tohi jätta. Pigem nagu selliste mängudega ei tohik üle pingutada. Piisab, et Sa väga tola ei peaks seal mängima. Sellega peab ka tasakaal olema. [Kas töötajad peaksid jõulupeo korraldamisel kaasa lööma?]/Noh see on jälle sihuke natuke missiooni küsimus. Ja mitte öeldes, et meil keegi oleks alakoormatud. Kuid paraku meil on neid inimesi, kellel rohkem on aega põhitööst ja tahtmist ka on, no väga positiivne. Aga mingile ületöötanud jõmmile öelda, et nüüd hakkad seal esitlema, hakkam toimetajaks, et see ka ei vii kuhugi. Siis kannatab põhitöö. [Millised on Sinu jaoks ideaalse jõulupeo tingimused?]/Tingimusi ma ei oska öelda, et on see, et mida järgmisel hommikul. Oot hommikul on liiga vara, siis pea valutab. Ütleme ülejäämise päeva hommikul meenutad mõnuga (<i>muirates</i>). Ja mingi periood peale seda ka. See on see, mis näitab, et on õnnestumine. Õnnestuda aitab ka juhus, et kellega satud seal ühte lauda, kellega noh jah, see jutt klapib ja nalja, napsi ja tagaajamist, tralli. Noh need on need, mida ei ole võimalik kõike planeerida, mis kujunevad iseenesest.</p>
2MP	<p>Vaadates tabelit mille täitsid, millistel põhjustel märkisid jõulupeo MF-ks?</p> <p>Sellepärast, et ta on esiteks täiesti vabatahtlik, keegi ei sunni seda tegema. Üldjuhul ja väga hea kui oleks niimoodi, ei räägita seal tööst, noh vahel küll natukene aga see on andeks antav või eestlasele loomult omane. Ta on rutiinist väljas täiesti, ta on majast väljas... isegi see on hea, et ta on väljaspool tööaega, on võimalus kaasa võtta noh kedagi perekonnast või sõpradest või... kokkuvõttes üks hea üritus.</p>	<p>[Missugused mõtted ja assotsatsioonid seostuvad sulle jõulupeoga?]/Vaata minu jaoks on jõulud üldse päikesepüha, sest siis hakkab päike kõrgemalt käima, kuigi samas on ta pikka aega olnud keelatud püha ja ja kiriku püha ja mis iganes aga mina olen päikeseinimene ja elan väga hästi siis kui on päike ja see on noh nagu ma ei tea kas nüüd rooma ajast aga igaljuhul hästi vanast ajast päikese püha ja sellepärast on ta mulle väga tähtis püha. Ta on tegelt ilus kuigi laulud on kiriklikud laulud suurem osa, viisid on ilusad, mulle meeldivad. Minu jaoks üks kaunimaid pühasid välja arvatud mis rikub ära aga ma püüan sellele üldse mitte tähelepanu pöörata. [Mitmel MKMi jõulupeol osalenud oled?]/Ei mäleta, päris mitmel. Väga palju ei saagi olla, neljas aasta praegu MKMis, kolmel vist siis. [Kas sa oskad välja tuua veel jõulupeo kui MF tegevuse tähtsusi?]/ Ma arvan, et mitte ainult see, et lisab vähemalt kaudselt juurde see jõuluaeg mis on nagu ilus aeg ja kuigi ta on rohkem nagu perepüha, et peaks olema kodus oma pere juures siis mina ei ole sellega päris nõus sellepärast, et ka töökoht on mingil määral pere. Selles mõttes, et oled nagu kahes peres korraga ja miks mitte siis ka kahes kohas jõulupidu pidada.</p> <p>[Kas sul tuleb mõni jõulupidu erilisena meelde?]/Ei, erilisena ei oska öelda. [Kas sa 2008ndal aastal MKMi jõulupeol osalesid?]/ Eelmisel aastal jäi käimata sellepärast, et ole see maskiball ja mul ei olnud maski. [Kas sul on tekkinud ideid mida saaks jõulupeo korraldamisel kasutada?]/Ei, hetkel ei ole. [Oled sa varasemalt mõelnud, et selle aasta jõulupidu võiks näiteks seal olla või sa ei mõtle sellisele korralduslikult poolele?]/Varasemalt, noh enne MKMi ma mitte et just päris sunnitud olin aga ma mõtlesin sellele pidevalt, sest pidi firma jõulupidusid alati tegema, ma olin nõuandjana alati kaasas.</p> <p>[Kas töötajad peaksid jõulupeo korraldamisel kaasa lööma?]/Ei peaks aga vahel võiks. Ma ütlen, et peab on selline millest ma enne rääkisin, et kui ta on sunnitud siis ta ei tee seda hästi aga kui keegi tahab siis tuleks ta kaasata, sest siis tuleb sealt midagi head. [Kas sina sooviksid jõulupeo korraldamises kaasa lüüa MKMis?]/Kui sellest abi oleks siis küll. Tead ma ei oska niimoodi öelda. Ma usun, et midagi ma saaks ikkagi teha aga päris otseselt niimoodi kuna ma ei tea ju kes millega seal otseselt</p>

		<p>tegeleb ja mismoodi see organiseerimine meil käib siis nii on raske öelda. <i>[Kas sind huvitab muidu see kuidas see meil käib, nii-öelda korraldamise telgitagused?]</i> Tead ma ütleks isegi niimoodi, et mitte haiglaslik uudishimu aga võib-olla just selle poole pealt, et noh nõu anda või midagi soovitada või mis iganes. Selles mõttes täiesti võiks. <i>[Kas sa oskad välja tuua aspekte millega on MKM-i jõulupidude korraldamisel halvasti läinud?]</i> Ma ei ütleks, et halvasti aga see võib-olla ei ole mitte ainult jõulupeol/.../see toitlustamise pool. Mina vihkan järjekordasid ja tavaliselt kipub olema niimoodi, et kui kõik kokkuvõttes on hästi paika pandud, algus hakkab siit, lõppeb siin ja kuskil siin on see esimene söök ja siis kipuvad tekkima järjekorrad. See nagu ei ole hea, et kui hästi mõelda, võib-olla saab seda kuidagi ajatada või kuidagi niimoodi teha, et inimene ei peaks seisma järjekorras.</p> <p><i>[Keda ja kuidas see negatiivne aspekt mõjutab?]</i> Ma ei ütle, et ta on negatiivne ja võib-olla ka ei mõjuta aga mulle ei meeldi. Kui inimene läheb peole ja peab seisma järjekorras noh siis see ei ole päris hea.</p> <p><i>[Millised on sinu jaoks ideaalse jõulupeo tingimused?]</i> Ideaalset ei ole olemas. Alati on võimalik midagi paremat ja/.../Tähendab, et ruum peaks olema sobilik nii kujunduslikult kui mahult, et ei oleks liiga kitsas, et ei oleks liiga avar. Üks tähtis asi, kohale tulek ja ära minek peaks olema. Ma olen kuulnud, et paljud on jätnud minemata sellepärast, et ei pääse kohale või ei tea kuidas ära saab. Selles mõttes ta ei peaks olema kuidagi väga kaugel ja ja...lihtsalt ligipääsetavas kohas võiks olla ja kus rahvas tunneks ennast mõnusalt. <i>[Kuidas need tingimused peo jaoks muudaksid mis sa nimetasid?]</i> Need ei muuda pidu heaks, need on eeldused, et pidu toimuks.</p>
3MN	<p>Rääkides kahest tegevusest, täpsemalt aastaraamatust ja jõulupeost, lähemalt. Siis küsin, et mille tõttu määrasid jõulupeole MF formaadi eelnevalt?</p> <p>Noh sellepärast et seal ei olemingisugust formaalset, tõist asja, mida arutada. Tegemist ju üritusega, kus töötajad üldiselt ei räägita, meelelahutuslik üritus, kus saab inimestega ka teistmoodi suhelda. Vabamalt.</p>	<p><i>[Missugused mõtted ja assotsiatsioonid seostuvad Sulle jõulupeoga?]</i> Jõuluvana (naerdes). Peaks olema rahulik pidu, mitte väga intensiivne, kus inimestel võimalik valida erinevate tegevuste vahel ja ka omavahel rahulikult suhelda. <i>[Mitmel MKM-i jõulupeol osalenud oled?]</i> Neljal. <i>[Milline MKM-i jõulupidu eriti säravana meelde tuleb?]</i> Kunagi Nukuteatris peetud pidu 30ndate aastate stiilis.</p> <p><i>[Mis on Sinu jaoks jõulupeo tähtsus?]</i> Traditsioonina on ta kindlasti oluline, kuid ta ei ole kõige tähtsam minu jaoks. <i>[Kas Sa osalesid 2008. aasta MKM-i jõulupeol?]</i> Ei. <i>[Mida positiivset ja mida negatiivset jõulupeo kohta välja tuua oskad?]</i> Positiivse tagasisidena osalenutelt oli elevus, mis valdas end tõsiselt maskeeritud inimeste äratundmise osas. Negatiivsena toodi välja akustikat, mis ei võimaldanud inimestel kõike kuulda ja kõigest osa saada <i>[Kas osalesid jõulupeo korraldamisel?]</i> Ei</p> <p><i>[Kas Sul on tekkinud ideid, mida saaks jõulupeo korraldusel kasutada?]</i> Koht võiks olla selline, kus ka väiksemates punktides oleks võimalik suhelda. Ühte suurde saali kõikide inimeste surumine ei ole hea lahendus. Ja mitte ei peaks korraldada vaid ühte programmi, vaid paralleelsete valiktegevustega üritus. Kui inimesele programm huvi ei paku, siis ta eraldub või hakkab ka teisi segama. Esinejate valikul on see. Et. Tegemist harilikult üritusega, kuhu vanemad inimesed tulevad kui väga pidulikule üritusele. Mistõttu peaks ka esinejate valik seda arvestama. Samas ei pruugi see olla atraktiivne noorematele osalejatele. <i>[Kas töötajad peaksid jõulupeo korraldamisel kaasa lööma?]</i> Kindlasti peaks osalema vähemalt programmi koostamises. <i>[Kas Sina sooviksid jõulupeo korraldamises kaasa lüüa?]</i> Elu näitab, et ei jõua. <i>[Milliseid aspekte tooksid välja, mis on jõulupidudel korralduslikult halvasti läinud?]</i> Paar korda on juhtunud, et toitu või isegi kohti ei ole jätkunud, programm on olnud ebahuvitav, eralduda pole kuskile jne. Mõned osalenud töötajad on olnud pettunud ürituses ning see on mõjutanud ka teiste suhtumist järgmistesse ühisüritustesse. Ma olen ka ise ühelt MKM ürituselt väga kiiresti lahkunud, kuna korralduslik pool jättis väga soovida. <i>[Missugune on Sinu jaoks ideaalne jõulupidu?]</i> Vaba õhkkond, kus on võimalik valida erinevate tegevuste vahel ning suhelda erinevate inimestega.</p>
SNP	<p>Nimeta tunnused mis muudavad jõulupeo MF tegevuseks?</p>	<p>On pidulik üritus mis võtab aasta kokku kus võiks olla juhtkonna tagasiside aastale. Võiks olla aastat kokkuvõttev lõõgastav üritus. <i>[Mitmel MKM-i jõulupeol oled käinud?]</i> Sisuliselt kõikidel aastast 2001...ok üks jäi vahele kui lapsega kodus olin aga ülejäänutel olen kõigil osalenud. <i>[Mida arvad jõulupeost kui MF üritusest? Mis on selle tähtsus sinu jaoks?]</i> Mulle meeldib</p>

	<p>MF minu definitsiooni järgi ei ole töö tegemiseks vajalikud üritused. Sisuliselt nad ei aita tööd teha vaid aitavad organisatsiooni kultuurile kaasa ja läbi suhtluse arendavad organisatsiooni aga nad ei ole otseselt nagu su tööülesannetega seotud. Sellepärast panin MF tegevuseks.</p>	<p>suhelda ja sõprade tutvavatega koos olla. Tore kui saab hästi süüa ja tore kui on põnevad etteasted mida vaadata, tore kui on lõbus ja saab tantsida. See on üks väheseid üritusi kus saab tantsida. [Kui oluline sinu jaoks tantsimise aspekt on?] Ei ole nii oluline aga see on teistmoodi jällegi. On ürituse osa. Kui oled pidulikult üritusel võiks olla tantsimise osa. [Kas osalesid 2008 aasta jõulupeol?]/Jah. [Mida sa arvad sellest?]/Koht oli ilus, akustika oli halb, mängud ei meeldinud. Söögid olid väga head, maskiballi idee vastu ei olnud ka midagi ja ei teagi muud. Trikimees oli hea, oli miskit huvitavat ja head. [Kas osalesid selle korraldamisel?]/Ei. [Kas sul on aja jooksul tekkinud ideid mida saaks jõulupeol kasutada? Muudaksid midagi aja või koha mõttes?]/Koha mõttes ta ongi alati olnud erinevas kohas. [Ettepanekuid?]/Peaks olema normaalselt ligipääsetavas kohas. Et oleks pärast võimalik linna tagasi saada ja ei eeldaks mingit erilist transporti. Mingites linnaäärtes olevad kohad, pirita ja lennujaam ei olnud transpordi mõttes hästi ligipääsetavas kohas aga see, et nad iga aasta on erinevas kohas on nagu hea. Isegi ei muudaks midagi. Korralduse mõttes las nad pakuvad välja ideid. Lihtsam on hinnata kui midagi on välja pakutud kui kohe hakata nüüd ütleva kuidas ma teeks. Kindlasti võiks seal olla vähem etlemise mängu. [Millel võiks põhirõhk olla?]/Muusikal ja etteastetel ja sellel et peojuht võiks vastavalt peole rahvast jälgida ka. Kohati on mul jäänud, ma ei mõtle seda viimast pidu just vaid varasemat ka, et neil on oma programm välja mõeldud ja siis see õhtujuht rahvas on võibolla hoogu läinud, neil on lõbus olla ja siis ta lihtsalt katkestab selle asja ära. Nüüd on meil mäng, hakkame mängima. See nagu lõhub seltskonna ära. Kui neil on lõbus olla siis las nad teevad oma asja lõpuni, ära katkesta neid. Mis siis et sul on oma programm, ole paindlik. See on etteheide õhtujuhtidele, et nad arvestaks kohaliku rahvaga ja oleks programmis paindlikud. See kerkib esile negatiivsena ja paljud on öelnud seda. [Kas sinu arvates peaksid töötajad jõulupeo korraldamisel kaasa lööma?]/See on normaalne et on ürituste grupp kes korraldab ja läbi nende jõuab info osakonda ja saavad ka osakonna tagasisidet grupile. See on normaalne. [Millised on sinu jaoks ideaalse jõulupeo tingimused?]/Et jõulupidu säiliks piduliku üritusena. Mingid etteasted, huvitavad etteasted oma majast keegi või...nagu see annemari tantsimine kunagi oli. Ta ei tohiks olla liiga pikk. Etteasted ei tohiks olla liiga pikad. Kasvõi lühike teatrietendus või ma ei tea. Mitu tundi ei viitsi jälgida.</p>
6NN	<p>Tegemist on majandusministeeriumi vanade traditsioonidega, et jõulupidu korraldatakse. Korraldajad on ikkagi ministeeriumi tublid töötajad. Algatus, et see jõulupidu tuleb ja ei ole tulnud laiadest rahvamassidest vaid pigem on seal traditsioon, et ministeerium on selle ka kinni maksnud.</p>	<p>[Millised assotsiatsioonid sulle veel seoses jõulupeoga meenuvad?]/Jõulud. Aja maha võtmine. Et selles mõttes kui jõulupidu on peetud, et siis hakkab selline rahulikum jõuluperiood pihta. Et peale seda ei saa inimeste peale väga karjuda tegemata tööde eest. Tuleb järgmise aasta oodata (naerdes). Et oled juba korra öelnud neile, et puhake, lõbutsege, võtke tempo maha. Natukene saab, aga peab tagasi hoidma ennast. [Kui paljudel jõulupidudel MKM-is Sa osalenud oled?]/Kõigil. [Mis on nende tähtsus Sinu jaoks?]/Minu jaoks neil mingit tähtsust ei ole. Või kui võtta selle järgi, et minu lemmikürituste pool, eksju, et seal ilmtingimata peaks olema asutuse jõulupidu, et siis tõesti mitte. Aga ma väga hindan kantslerina selle toimumist. Et ma ikka üritan selle jaoks raha leida ja (muiates). [Kui palju oled osalenud jõulupidude korraldamisel?]/Üldse pole. Kui jätta kõrvale see, et ma eelarvet kärbin (muiates). [Kas Sul on ideid, mida jõulupeol korraldusel kasutada saaks?]/Sisu, aja või korraldusliku poole pealt näiteks. Võiks olla ja ilmselt on ka. Aga ma pigem ei avalda neid. Et ma tööpoolest ei iiii, arvan et on parem kui seal ei domineeri minu mõtted. Ma rakendan oma ideid ja mõtteid ikkagi rohkem nagu rohkem töökorralduslikes ja ametlikemates tegevustes. Las see jääb nagu inimeste nagu laiema ringi selliseks demokraatlikuks aruteluks. Miks Sa arvad, et Sinu mõtete osakaalu ei peaks olema nii palju?]/No esiteks ma ei arva, et ma mingisugust keskmist maitset esindan. Ma ei tea täpselt, mis meie inimestele rohkem või vähem meeldib. Ma eeldan, et kui te oma tiimi kokku võtate, et siis see kajastab nagu sellist kollektiivi ootust palju rohkem kui minu isiklik pool. Et selles suhtes ma arvan, et tulemuseks on isegi et parem, kui see ei ole nagu minu ettekujutus asjast. [Kui palju peaksid töötajad jõulupeo korraldamisel kaasa lööma?]/Palju muidugi. No kes siis peaks? [No võttes laiemalt, et mitte ainult need, kellele see on töökohustus, vaid ka teistele?]/Ei no loomulikult, me enda jaoks teeme ju neid üritusi. Et see on nagu minu arust ka suur näitaja alati, et kui väike hulk inimesi asju nagu aastast aastasse ja ülejäänute suhtlus on suhteliselt passiivne ootus eksju. Et no hea kui kohale tullakse, aga kui on nagu väga passiivne ootus,</p>

		<p>siis võib nagu kaaluma hakata, et kas on mõtet üldse teha. Pigem nagu tahakski, et inimesed kaasa räägiksid, et mis vaja on. Ja ma loodan, et no nende suhtumine sellesse on oluliselt parem kui minu oma. Et see on nende jaoks isiklikust plaanist nagu oluline üritus. [Palju oled tundnud seda, et Sinu suhtumine on peegeldunud allapoole?] Ma olen selle täiest enda teada jätanud. Ei ma ei suhtu halvasti, aga mis ma Sulle ikka valetan, et ma ootan jõulupidu. Ma ei oota eksju. Ma eelistan Pärnusse ausalt ära sõita reedel õhtul Tallinnast. Et noh, et mu sõbrad tuttavad on suuresti väljaspool ministeeriumi, et isiklikult kellega ma vaba aega veedan. Ja no juhtkonna tasemel ma loodan, et ka juhtkond suhtub sellesse et ikkagi nagu oluliselt ootavamalt kui mina. Mistõttu mina varjan seda ikka väga hästi. (vaikus) Ega see päris pole ka nii, et kui ta nagu ära on olnud siis ta mulle reeglina on meeldinud (muiates). [Mille tõttu siis algselt negatiivne häälestus on?] No näiteks nad on reede õhtuti esiteks. Kus ma olen tüdinud oma inimestega nädal aega suhtlemisest. Et ma pigem eks ei suhtleks mitte kellegagi. Üldse mitte kellegagi. Ja siis tuleb meil pidu. [Kui palju muudaks Sinu jaoks see, kui see oleks teisipäeval?] Minu jaoks oleks see oluliselt parem. Aga reede õhtu on tegelikult palju õigem (<i>naerdes</i>). Ma ju ütlen et ma kuidagi ei sekku korraldamises, ma tean et minu soovid ei ole sellised mõistlikud (<i>naerdes</i>). [Kas oskad tuua välja aspekte, mis on jõulupidude korraldamisel halvasti läinud?] Täitsa hästi on kõik tehtud. Väga hästi on tehtud. Iga aasta on uued ideed, uued mõtted, huvitavad kohad eksju. Stiilid, väga hästi. [Millised oleksid ideaalse jõulupeo tingimused Sinu jaoks?] Minu arvates on nad kõik olnud võimalikult ideaalsed. Ühelegi jõulupeole ei ole etteheiteid. Suvepäevadele pigem nagu me oleme siin, see on praegu juhtkonna arvamus, et viimastel suvepäevadel oli üks suur puudus, et ei olnud õhtul diskot (<i>muiates</i>). Et seda on nagu väga tarvis, eks nagu mingit bändi ei ole vaja, aga lihtsalt organiseerida, korraldada lihtsalt muusika. Aga jõulupeole ei ole sellist suurt puudujääki kunagi olnud.</p>
7NN	<p>Miks sa märkisid jõulupeo MF? Jõulupeo struktuur on üldiselt selline, et algab võib-olla suhteliselt F aga nõ peokäigus muutub ikka täiesti MF. See sama, rolli jaotus. Kui me tuleme kokku siis on meil hõrra minister ja kõik võimukandjad peavad seal kõnet ja tutvustavad ja esitlevad ja siis kui läheb juba tantsuks ja mänguks siis nagu see F pool jääb varju. See on ikkagi inimeste rollides kinni, kuidas nad üritusel on. Kas neil on F roll või neil on MF roll. Siit ma ütleksingi, et see jõulupidu on nii ja naa. Kui alguses on mingil määral ka seda F osa siis ürituse edasikulgedes need F osad muutuvad vähem tähtsaks ja siis tekibki see MF õhkkond mis siis peo lõpuks on tõenäoliselt täiesti MF.</p>	<p>[Millised assotsiatsioonid veel seostuvad jõulupeoga?] Üks vägevamaid jõulupidusid on see kus käisime kogu osakonnaga kus oli ka teemapidu, siis oli vist mingi hollywoodi glamuur kus oli küll olukord kus mu oma osakonna töötaja ei tundnud mind näiteks ära ja seal oli tohutult elevust sest neid kostüüme oli seal maa ja ilm. Me olime esmakordselt ühtse ringina ja kõigil olid abikaasad ja elukaaslased kaasas. Meeldejääd oli ikkagi see MF. Inimeste avastamine nagu. Nad tulevad meie töörollist välja ja kui sul mingi kuvand on nendest tekkinud siis MF olukorras see muutub totaalselt. [Mitsel MKMi jõulupeol osalenud oled?] Kas 3 või 4. Igatahes ma olen kõikidel jõulupidudel käinud kui ma olen siin töötanud. [Mida arvad jõulupeost kui MF üritusest ja mis on tema tähtsus sinu jaoks?] Ma ei oska sellele nime anda aga see on ikkagi väga tähtis üritus ja see on üks nendest asjadest mida mina pean MKMi heaks traditsiooniks. Jõulupidu on tähtis. [Kas sa osalesid 2008 aasta jõulupeol?] Jah [Kuidas meeldis?] Väga äge. [Miks?] Just see meeldiv elevus ja see teema. Meeldiv suhtlemine inimestega väljaspool tavalist raami. [Kas osalesid jõulupeo korraldamisel?] Ei. [Kas sa oled kunagi mõelnud mida sa tahaksid ürituse raames näha või teha?] MKMi raames mitte, sest sellel nii suure ürituse korraldamisel on oma spetsiifika. Kui mul ideed on tulnud siis muude sotsiaalsete ürituste korraldamisel. MKMi korral ma olen pidanud iga aasta tõdema, et need on hästi läbi viidud. Kohad on, eelmise aasta lennujaama koht, vau. Ma isegi ei teadnud, et selline koht seal olemas on. Minu jaoks on need väga hästi välja kukkunud ja see energia mis sinna on panustatud see on alati tuleb pidudest välja. Seda ei ole tehtud kiirustades. [Kas töötajad peaksid jõulupeo korraldamisel kaasa aitama?] Ma arvan, et laias laastus ei pea. Seal on mingi optimaalne arv selles grupis kus toimub efektiivne organiseerimine ja mõtete realiseerimine. Kui see läheb üle teatud mingi piiri siis see muutub laadaks ja sealt on see produktiivsuse koha pealt kohutav. [Kas sa oskad välja tuua aspekte millega on jõulupeo korraldamisel halvasti läinud?] Eelmisel aastal oli ainuke asi, ma ei saa öelda, et see oli korralduse poolt aga võimendus oli selline, et enamus ajast mida kodanik milling seal ees rääkis ei olnud midagi aru saada. Aga see ei seganud meid, meil olid omad jutud.</p>

<p>8NP</p>	<p>Rääkides kahest tegevusest lähemalt: aastaraamatu koostamisest ning jõulupeost, siis võibolla seletad mulle üle, miks jõulupidu on sinu jaoks mitteformaalne?</p> <p>No see, et see ei ole kohustuslik ja osalemine seal on võimalus. Seal on töövälised mängud ja tantsimisvõimalus. See ei ole tööga seotud.</p>	<p>[Missugused mõtted ja assotsiatsioonid seostuvad sulle jõulupeoga?]ongi see, et sa saad oma osakonnaga tähistada jõuluõhtut, et kontoris päris ei hakka, seal pole seda õhkkondagi selleks. Perega oled kodus ja osakonnaga nagu jõulupeol. See on jõulupeol minu jaoks peamine.[Mitmel MKMi jõulupeol oled osalenud?]Nii palju, kui võimalik olnud, kahel siis (muigab). [Mida arvad jõulupeost kui mitteformaalsest üritusest?] Ma arvan, et see on oluline. Saad jälle osakonnaga koos olla töövälises keskkonnas. [Vaadetes oma osakonna piiridest kaugemale, kas teisi osakondi arvestades omab ka mingi tähtsust see üritus?] See on minu arvates ainuke üritus, kus me tuleme pidulikumas riietuses ja saame tantsida. See soodustab sotsiaalseid suhteid, kui näiteks meeskolleeg võitab naiskolleegi tantsima (muigab). Mehed ikka ju svipsis peaga võtavad naisi tantsima, isegi kui võibolla konkreetset ei tunnegi neid, et ma arvan siis, et see on hea. Siis järgmine päev tulevad tööle ja...On piinlik ...ja siis juba tead teda.[Kas sa osalesid ka 2008 aasta MKMi jõulupeol?] Ja. [Mida arvasid sellest üritusest?]Väga hea õhtujuht oli.[Mida veel välja tooksid?] Negatiivne oli see, et võibolla oleks rohkem ruumi nagu olnud vaja tantsimiseks. Praegu oli selline väike nurgake ja akustika oli kehv. Positiivne oli see, et kõik lauad olid üksteise küljes ja ei olnud seda, et ühed olid ühes nurgas ja teised teises nurgas ja inimestega koguaeg tegeleti seal, et seal niisama istumist ei olnud. [Milline oli sinu roll selle korraldamisel?]No üks kandev roll (muigab).[Kas sul on tekkinud ideid, mida saaks jõulupeo korraldamisel kasutada?] Kohaga on alati see probleem, et meid on nii palju, et siin Tallinnas pole just väga palju kohti, kuhu me nii suure hulga saame minna. Oleks vähem rahvast, siis oleks palju rohkem võimalusi, sest ega me väga hotellides ka praeguses majandusseisus pidada ei saa, et me peame olema väga nutikad, et leida sellise koha. [Kas töötajad peaksid jõulupeo korraldamisel kaasa lööma?] Kindlasti, sest nad võtavadki siis selle ürituse äkki rohkem omaks ja võtavad rohkem osa, kui nad sinna rohkem panustavad ja sellist töövälisest asja teha. Koguaeg ei pea ju oma hallis argipäevas olema.[Kas sa oskad tuua välja aspekte, mis on läinud läbi aegade jõulupeo korraldamisega halvasti?] No ma saan võrrelda ainult kahte jõulupidu. Issand (paus). No ühel peol on üks asi ja teisel peol teine asi, et sihukest kindlat asja ei tea. No näiteks 2008ndal aastal panime akustikaga natuke pange ja saime lihtsalt odavamale ruumi, mis tuli ära rakendada, sest raha polnud, aga 2007 tegime turundusfirmaga koos ja panime bändiga natuke puusse. Eldorado ei olnud nii rahvasõbralik bänd tol hetkel ja see ruum oli ka tollel aastal kuidagi kõle, et lootsime rohkem, aga näed siis, mis kukkus välja. [Kirjelda mulle ideaalse jõulupeo tingimusi ja omadusi.]Ossaa, see on hea küsimus. Seda me peaksimegi oma töötajatelt küsima, kui me tahame teada, kuidas üritusi paremaks teha. Tantsimisplats on väga-väga oluline osa sellest üritusest. Siis peaks olema hea bänd, mis teeb igale maitsele muusikat. Näiteks Ivetta Trio oli lahe, sest tegi hästi erinevale sihtgrupile muusikat. [Kas sa kasutaksid Ivetta Triot ka tulevikus?]Ma arvan, et ikka, sest rahvale tundus see peale minevat. Samas võibolla ei kasutaks, et asi läheks üksluiseks kui iga kord sama bänd esineks. Õhtujuht peab ka olema hästi kaasahaarav, et Tõnis Milling oli hästi lahe, sest tal oli seda hääle kõla ja tal olid mängud vahvad ja ta oskas nalja teha ja nõ see seltskonna kloun olla siis. Ja süüa peab ka kindlasti saama hästi. Tegelikult kuna me oleme avalik sektor, siis jõulupidu ei peaks olema eriti kallis vaid normaalsuse piirides.</p>
<p>9MN</p>	<p>Vabal ajal toimuv, inimeste rollid ei ole nii formaalsed, aitab näha teist inimest mitte kui ametnikku vaid kui inimesena. Meelt lahutav üritus.</p>	<p>[Missugused assotsiatsioonid ja mõtted veel jõulupeoga seonduvad?]Päkapikud. Hull rokkimine, bänd, pidu.[Mitmel MKMi jõulupeol oled osalenud?]0.[Mida sa arvad jõulupeost kui MF üritusest?] Väga tore.[Miks sa siis osalenud ei ole?]Need teemad on olnud sihukesed kammerlikud, liiga ametlikud on jäänud mulje formaadist. Mingi restoranides või kus nad on olnud, liiga ametlik on olnud.[On sul tekkinud seoses jõulupeoga mingeid ideid mida sa tahaksid peos muuta?] Kuusk võiks punane olla. Võiks rokkimise üritus olla. [Mida sa mõtled selle rokkimise all?]Seda on raske seletada. Ma pean mõtlema selle peale. [Millised on ideaalse jõulupeo tingimused peale punase kuuse?]Hea seltskond, mõnus õhkkond, MF eelistatavalt ja hea tuju. Positiivne meelelaad. [Kas töötajad peaksid kaasa lööma jõulupeo korraldamisse?] Nad peaksid olema tarbijad.[Miks?] Mul on neid kohustusi niigi. Reegline tahaks võimalikult väheste asjadega tegeleda.[Sa rääkisid, et need üritused on vajalikud aga samas sa ise ei tule ja ei tee. Kusil on mõttelised käärid?] Mul on piirang selles, et päevas on 24 tundi.[Kas ajaline</p>

		<i>piirang on ainuke?]</i> Lihtsalt ei jõua kõikide asjadega tegeleda. Siis ma peaks oma teistest tegevustest loobuma. Põhimõtteliselt kui mu abi oleks vaja ja kus ma oskaks aidata siis kindlasti ma pigem paneks õla alla ja üritaks aidata. Oh issand. Sinna oli mingeid keerulisi kostüüme vaja või. <i>[Ei. Sinna oli öeldud, et mugavalt riides ja kostüümiks sobib ka väike mask. Paljud tulidki ainult väikse maskikesega.]</i> Osalt on vahva, kõik tulevad kivist kirvestega, keskajas või aga noh ma ei kujuta ette palju see müüb kõikidele nendele inimestele. <i>[Sinu arvamus?]</i> Et MKMi maskiballile tulla. Ma lähen estoniast 6 soti eest laenutan kostüümi... <i>[Mask maksab vähe./Hüpoteetiliselt/...]</i>
10NP	Rääkides kahest tegevusest täpsemalt, jõulupeost ja aastaraamatust, millest me lühidalt oleme üle käinud, siis küsin, miks määrasid eelnevalt jõulupeol MF formaadi? MF on nagu see, et ta on meelelahutuslik, ta on vabam, tal ei ole sellist, kuidas ütelda, mingisugust sellist, mm. Tööalaselt või formaalsetel üritustel toimub mingi olulise info vahetus ja Sa alati saad sellest midagi küll vajalikku, kuid Sa saad seda konsentreeritult. Sa võtad aja maha, vaatad aastale tagasi ja see kindlasti selline tegevus lähendab inimesi.	<i>[Mida arvad jõulupeost kui MF tegevusest?]</i> Positiivsena. Minu jaoks on ta väga oluline. Selliseid üritusi meil eriti ei ole. Ta on traditsiooniline, aga samas eriline. <i>[Kas Sa osalesid 2008. aasta jõulupeol?]</i> Jah. <i>[Milline oli Sinu roll selle korraldamisel?]</i> <i>(naerab)</i> . Ma olin ürituste töögrupis ja me aitasime kõik koos formuleerida seda üritust kui sellist. Ja ma osalesin selle poole pealt, et rõõmus moment oli see, et ma ikkagi väga kõike ei teadnud, näiteks et te määrate minu sinna osa võtma. Oleks ma teadnud, oleks ma võibolla rohkem närvis olnud. Mulle nagu väga meeldis, üleüldiselt see temaatika ja et ma saan tulla ilusasti riides ja et sain seal tantsida ja suhelda inimestega. Ma istusin piisavalt lähedal ka bändile, et kuulda laule ja mulle jäi positiivne mulje. <i>[Kas töötajad peaksid jõulupeo korraldamises kaasa lööma?]</i> Selles suhtes, et jah ikka. Me oleme ikka teatud esindajad. Töötajate esindajad. Kui me võtame väljapoolt kellegi esindama siis ikkagi on mingid mõtted mis tulevad meilt. See tuleb meile endile see pid. <i>[Kas oskad välja tuua aspekte, mis on jõulupeo korraldamisega halvasti läinud?]</i> Ämn, vahel võibolla mingil teadmata põhjusel, kui noh inimesed kaovad ära ja neile ei paku huvi ja toimub selline killustumine või lahustumine, võibolla asukoha valik läks mööda 2007. Ja akustika oli kõvasti halvem. Võibolla kõik kõike ei näinud ja oli seepärast probleeme. Seekord oli meil hästi tihke ruum ja me olime rohkem koos rohkem kui varem.

PK	Aastaraamat	
AK	MF või F	Assotsiatsioonid, mõtted, ideed
1MN	Aastaraamatul võibolla see ka MF, et esimesed aastad ma suisa ise kirjutasin osakonna eest. Mingeid asjakesi seal. Mingil ajal oli ta seal pilavormis ka. Mingis pilavormis küsimused ja pildid. Sellises stiilis ma ei võta teda, ütleme et majandusaasta aruanne ettevõttele, mis on selline formaalne dokument, ta on nagu mingi MF rubriigi kaudu. Ta ei ole niioeldamisingisse raami pandud. Seal võib möllata nende korraldajate poole pealt, aga siiski ta on ikka sihuke. Mitteformaalne lugu, et	<i>[Mis rolli täitsid eelmise aasta aastaraamatu kokku panemisel?]</i> Minu arust ma paar viimast aastat olen tuimalt öelnud, et no palun nüüd tee ära. Või tegele. Ma olen seda ainuisiklulikult kirjutanud. Aga jällegi, mingi aja pärast tuleb see piir, et kus Sa vaatad, et ei ole mõtet tegeleda, las keegi teine tegeleb. <i>[Kuidas jäid rahule eelmise aasta aastaraamatuga?]</i> No ma ütlen, et ma eriti ei ole nagu selle tegevuse fänn. Ma ei ole selle tegevuse fänn ma ei tea, kas ma isegi olen lugenud seda. <i>[Kuidas muuta aastaraamatut atraktiivsemaks?]</i> Kui ta selles suhtes on rikutud inimene, minul seostub aastaraamat kui ägeda majandusaasta aruandega. Et ma tahaks võibolla algul kuivemalt informatsiooni. Mis teised osakonnad seal tegid, see ei mängi minu jaoks enam tähtsust. Mulle nagu meeldiks, et aastaraamat olekski rohkem selline, nagu majandusaasta arengu raamatu moodi . Ma tahaks sihukest materjali, et mida ma saaks kasutada sealt. Et a'la saaksin oma partneri jaoks saata. Lõpuks peaks olema defineeritud aastaraamatu idee ja kellele ta suunatud oleks. Selle järgi saab sisu konteksti paika panna.

	<p>noh, tal ei ole ju sellist väljundit et võiks mõelda, et sealt tuleb mingeid kohustusi või vastutusi. Teed või ei tee, keegi seda kvaliteeti eriti ei hinda, et mis seal lõpuks osakonnast tuli.</p>	
2MP	<p>Mille pärast sa määrasid aastaraamatule MF formaadi? Sellepärast, et see on nagu/.../tähendab eelmise aasta mingi kokkuvõtte või noh heade tulemuste kokkupanek mis otseselt ei ole nagu töö. Vaata aastaraamatus me nagu ei kirjuta, et me tegime nii mitu inimpäeva tööd või meil oli nii mitu inimest haige, mis iganes. Ta on nigu rohkem sotsiaalsem või ülevaatlikum. Minu jaoks ei ole ta otseselt töö. Ta on aasta kokkuvõtte. Kas tunnetad selget piiri kas ta on MF või F? Minu jaoks on selge.</p>	<p>[Missugused mõtted ja assotsiatsioonid seostuvad sul aastaraamatuga?]Tähendab kunagi oli niimoodi, et ta oli meil nagu sihuke paratamatu kohustus millest püüdsime kõrvale hiilida aga eelmine aasta oli ta tõesti kuidagi niimoodi, et kõik olid nagu hingega asja juures. Juba see pildi tegemine ja jutu kirjutamine ja esimest korda ma tunnetasin, et see ei olnud nagu kohustus vaid meie osakond tahtis. Minu jaoks oli see väga positiivne. [Kas sa oskad välja tuua seda, et mille pärast see võis nii olla?]No võib-olla see, et osakond tegi ise pildi. See oli nagu positiivne, mis pani nagu liikuma ja mõtlema. Tekst on iga aasta peaaegu nagu kohustuslik. Sa pead midagi kirjutama ja see on nagu teistmoodi aga just see pildi tegemine, et see, vähemalt meil, ma usun ka teiselt, pani positiivsemalt suhtuma sellesse. [Milline oli sinu sisend aastaraamatus? Noh tegin pildi ja kirjutasin jutu põhja. [Mida sinu osalus muutis aastaraamatu projekti kujunemisel selleks mis tast kokkuvõttes sai?] Seda ei oska ma öelda.[Kuidas jäid rahule eelmise aasta aastaraamatuga?] Alati võib paremini aga see mõte oli väga hea, et seostada seda eelmise sajandi algusega ja ma usun nii nagu meil nii ka teistel, oleks olnud võimalus neid rekvisiite saada paremini pildi jaoks, oleks rohkem aega olnud/.../ Oli. Meil oli päris palju mõtteid. Me mõtlesime selle ümber just sellepärast, et ei saanud selleks rekvisiiti, ei saanud kohta, oli liialt kallis ja sellepärast see aeg läkski. [Mida muudaksid seoses aastaraamatuga ja mille jätaksid samaks?] Pildimaterjali paneks rohkem. Jälle täiesti subjektiivne asi aga minu jaoks teeb pilt asja huvitavamaks ja ilusamaks. See ei pea olema otseselt töötajate pilt aga lihtsalt et ta oleks nagu kujunduslikult ligiõmbavam, atraktiivsem ja võib-olla ei peaks panema nii palju neid näitajaid. Numbrite asemel hinge rohkem, mõningaid emotsioone, mingeid üleelamusi, ükskõik kas positiivseid või negatiivseid, lihtsalt kui numbraid panna siis see on nagu aasta aruanne, aastaraamat minu jaoks on teine. Ta on nigu noh...umbes nii nagu on romaan ja mingi statistika aruanne või sõnastik või kui neid võrrelda. Midagi taolist ta peaks olema, ta peaks olema rohkem loomingulisem.</p>
3MN	<p>Tegemist rohkem MF/F formaadiga, ikkagi tööga mõnevõrra seotud. Kuid tegemist on vägagi piiripealse formaadiga. Seda ka seepärast, et tema sisu ei ole väga formaalne, pigem loominguline. Põhimõtteliselt on nii, et on sisuteemade katmine meelelahutuslikus formaadis</p>	<p>[Missugused mõtted ja assotsiatsioonid seostuvad Sulle aastaraamatuga?]Mõnus ajaviide. [Kui palju ja millisel määral oled aastaraamatuga kokku puutunud?] Suht palju, eelkõige oma valdkonna sisu loomisel. Eelmisel aastal olin üks intervjuueeritav ning ka energeetika teemadel aitasin materjali kokku panna [Kuidas jäid rahule eelmise aasta aastaraamatuga?] Päris hea [Mida muudaksid seoses aastaraamatuga?]Küsimus pole vast niipalju sisus kui raamatu ettevalmistuse protsessis. Osakonna jaoks on selle sisu kokku panemine viimase prioriteedi küsimus ja olukorras, kus me eelmise aasta lõpus olime kogu osakonnaga meeletult rakkes, ei ole sellise sisendi tekitamine eriti lihtne. Sama kehtib ka teiste ürituste kohta – vähemalt meie osakonnas on aja leidmine sisendi kokku panemiseks üpris keeruline.</p>
4NP	<p>Siiski, sinu arvates formaalne? Jah, sest see oli see, et noh, tähtaeg, raamat tuleb. Kuidas meie osakonda siis pole? See on see formaalne,</p>	

	aga sellega tuli nii palju positiivset emotsiooni, et ta jäi meelde. Et selline inimene on olemas, sellist asja teab. Seda oli hea kas või oma tutvavatele-sugulastele rääkida, et wow, mis on olemas. Tehke järgi! Nii, aga see jäi meelde. Lõpuks tulid toredad pildid ja aastaraamat oli ka änk. Pidi vaeva nägema, aga ei tahtnud noh. Kohustuslik.	
5NP		<p>[Millised määral oled aastaraamatuga kokku puutunud? Milline oli eelmisel aastal sinu roll aastaraamatuga seoses?] Puutun iga kord kokku. Eelmisel aastal ise kirjutasin teksti kokku mida pärast siis teised ka natukene kommenteerisid ja aitasid kohendada. Põhi initsiatiiv oli minult. Pildiga olin samuti seotud, et saaks osakonna pilt tehtud ja saaks vajalikke atribuute korjata mida pildi jaoks vaja. Kujunes välja tüüpiline grupp inimesi kes käivad koos ja arutavad, teised siis kes viitsib kommenteerida kes mitte.[Millised mõtteid toob sinus aastaraamat?]Kohustus midagi teha jälle. Midagi osakonna kohta kirja panna. See pildi tegemine ei võtnud aega aga samas see orgunn ja läbimõtlemine võttis hea mitu korda aega. Lõpus tuli vahva asi välja. [Kuidas jäid rahule?]Lõpus tuleb vahva asi. Et saaks hakata tegema see nõuab eneseületust ja pingutust. [Kas see on seda väärt?]See ei olnud niivõrd koormav ülesanne. Lõpuks teedki sellepärast ära et osakond ei jääks esindamata. Kui näed et keegi teine ei tee siis pead ise tegema. Ei saa öelda, et kas väärt või mitte. Tulemus oli ilus ja tore oli teiste kohta ka lugeda ja pilte vaadata. Tegelt oli vahva asi mis kokku tuli aga see kokkuvõtmise asi oli raske et midagi tegema hakata. [Mida muudaksid, mida jätaksid samaks?] Seda võeti paremini vastu kuna see oli varem olnud aga pigem just see kui sul on initsiatiivgrupp kellel on ideid. Tihti on ideede puudus probleem, mitte tegemine. Mis seal teisiti teha ma ei tea. Tegelikult on see hea, et osakond peab ennast iseloomustama ennast teistele. Küsimused hakkavad kordama võibolla, mõned on olnud tüübilt sarnased. Äkki võiks midagi muud välja mõelda. Mitu aastat järjest oli vaja mingeid arve välja mõelda mis iseloomustavad sinu osakonda. Mitu aastat sa järjest ei suuda erinevaid arve. Tuleb ikka sarnast. Võibolla peaks küsimusi muutma ja neid võiks vähem olla, 5st vähem.</p>
6NN	<p>[Aastaraamatu märkisid formaalseks. Mille tõttu?]</p> <p>Minu meelest üks ta nagu ikka ole peaaegu ametlik häälekandja, pisut lõbusamal viisil.</p>	<p>[Millised assotsiatsioonid aastaraamatuga veel tulevad?] Aga mis meil oli seal sel aastal? [Osakonnad pidid kujutama end aastasse 1918/.../] Ai seda ma olen ikka vaadanud jah. Mul on aastad sassis. [Aga millised mõtted?]Ei see oli hea idee. Et tegelt tõesti hea idee. Et no kui mingid ühisfotod, mis on mingitel varasematel perioodidel olnud, et see idee iseenesest on nagu väga hea. Seda praegu rõhutaks. Ma ei olnud kindel, et see oli viimane, et aeg nii lendab, et ma ei oleks imestanud, kui vahepea oleks olnud veel üks aastaraamat. [Siin on küsimus Sinu sisendi kohta aastaraamatusse (muides). Kas Sa ei tunne, et seal peaks olema Sinu isiklik sisend või Sul ei ole sellist soovi?]On. Aga ma ei jõua. Mul on paljudesse asjadesse palju rohkem soov isiklikult panustada, rohkem kui ma seda tegelikult jõuan. Et pean mingid valikud tegema. Et ausalt öeldes iga kord ma mõtlen, et peaaegu kirjutaks ise ja mõtleks, mida kirjutada. Aga siis lõpuks ikkagi on see hetk seal käes ja sada muud ülesannet. [Kuidas jäid eelmise aastaraamatuga rahule?] Väga jäin rahule. Ma rääkisin see sama idee. No see on et Sa võid ju alati teha mingisuguse kokkuvõtte ja seda isegi pool huumoriga, aga see on ju nagu iseenesest väga hea point, eksju ajalooga siduda. Ma pean tõesti ka häbiga tunnistama, et ma ei süüvinud nagu kõikide osakondade lugudesse, aga et iseenesest on mõni paremini, mõni halvemini. Aga alati loeb kogu see idee, mitte</p>

		<p>niivõrd teostus. <i>[Mille jätaksid samaks seoses aastaraamatuga, mida muudaksid?]</i> Ma ei valda seda teemat nii hästi. Ma arvan, et tuleb teha ka täpselt sama hea point ka järgmine aasta. Abiks teistele, no nendele kirjutajatele ka. See on see miks ma neid stiilipidusid pooldan. Et muidu on nii, et tullakse kohale. Võiks nagu ise mõelda ja teha. Aga kui inimene natukene mõtleb, mõtleb kasvõi oma kostüümi peale või miks mulle on tegelikult meeldinud, see on küll maha hääletatud ja pole olnud, et, milles on ka nagu oma point. Et nagu kavad suvepäevadel, et kui meil olid need nii-öelda pioneerijuhid kes ringmänge korraldasid, siis vähemasti inimestel oli nii palju enne põhjust arutada, et mida nad seal teevad ja natukenegi tulla eksju sellise meeskonnavaimuna sinna suvepäevadele. Ehkki kavade tegemine on väga tüütu. <i>[Kui oluline see on?]</i> See on väga oluline. Kui Sa ikkagi mingi asja teed, et millesegi, mis oma olemuselt on formaalne. Muidugi on seal kohutavalt palju mitteformaalseid elemente, aga teda korraldatakse ikkagi formaalsetel eesmärkidel, et siis Sa ju siiski ikka tahaksid, et inimestele see meeldiks. Nad saaksid positiivse elamuse. Et nad teeksid midagi koos. Et et see ja et seda kõike siduda aastaraamatuga, et selle eest võib peaaegu et sellise loomingulise preemia välja anda. Et mis iseenesest ei tunduks väga bürokraatlik asi.</p>
7NN	<p><i>[Sa märkisid aastaraamatu F.]</i> Aa, see oligi äkki see kus esimese reaktsiooniga oli tohtu pahameel. Kiirel ajal nüüd hakka siin kostümeerima ja mõllama. See vist meil oligi see tohtu pahameel. Samas kui nüüd tagantjärele vaadata neid pilte ja raamatut siis see pahameel hakkab meelest ära minema, ma ei suuda seda enam meenutada. Kas see panustatud energia ja kasutus on nagu balansis. Vaatad aastaraamatu nüüd ära ja kappi ja sinna ta jääb. Üldiselt lõpptulemus oli äge aga kogu jama oli tagantjärele äge. Hull urisemine käis koguaeg.(naerab) F sellepärast, et MKM sundis, me ei teinud sellepärast, et see oleks meile meeldinud või me oleks kuidagi ise sellega kaasa läinud. Me tegime seda ainult sellepärast, et sund oli kuklas. Lõppkokkuvõttes saime me sellest tohtult palju nalja ja selle ajastu kohta infot kuna me tuulasime raamatuid ja samas jooksis samal ajal eesti suurepärase seriaal samast ajastust mille nime ma ei hakka praegu ütleva. Tegelikult väga palju tööks absoluutselt mitte vajalikku infot mis oli suht huvitav. Me olime sunnitud tuvastama, et mis siis toimus ja huviga võrdlema mis me nagu täna teeme. Lõpptulemuseks me saime väga vahva asja.</p>	<p><i>[Kui palju olid sinu sisend eelmise aasta aastaraamatu tegemisel?]</i> Väga suur. Mul sattus samale ajale oma isa asjade sorteerimine ja kolimine. Mu isa on väga pikki aastaid elanud ühes kohas kus on ka tema vanemate asju ja minu vanaisa töötas eesti ajal riigikantseleis, Presidendi kantseleis ja selle ajastu materjali on mul kodus muuseumi jagu ja mina siis tõin need materjalid teistele, et nad saaksid lugeda ja sellele vastavalt kuidagi reageerida. <i>[Mida sina osalus muutis aasta raamatu projekti kujunemise selliseks nagu temast kokku sai?]</i> Ma arvan, et ta andiski selle sisendi. Meie pilt ja tegevus kujunes selle põhjal mida mina siis kodust siia tassisin. <i>[Kuidas sa jäid rahule eelmise aasta aasta raamatuga?]</i> Täna ma võin öelda, et tore asi oli. <i>[Mida sa muudaksid seoses aasta raamatuga?]</i> Ma ei tea, võib-olla korralduslikku külge. Mul ei ole ühtegi konkreetset asja kuidas seda...ütleva, et ma ei tea. Võib-olla see personaalne ja üksuste kaupa läbi käia ja tutvustada mida teised on teinud. Selle tegemise hetkel oli sunni maitse kõigil suus. Seal läks kaduma tollel hetkel, et see oli tegelikult väga äge asi ja lõpptulemuseks oli enda jaoks palju toremaid tegevusi ja lahendat infot. Tollel ajal jäi ta selle taha, et tähtaeg ja sunni taha. <i>[Mis sa arvad, et kui palju seda tehakse kui ei oleks tähtaega?]</i> Mitte keegi ma kardan. <i>[Milles peitub tema vajadus ja kas sellel on vajalikkus?]</i> Ma arvan, et mina olen kehva hindaja sest mina väga täpselt ei saagi nendest aasta raamatu mõtetest väga aru. <i>[Kui palju sulle loeks kui keegi seletaks?]</i> Selles mõttes, et ma aiman, et teoreetilist tausta ja kunagi hea meenutada ja see koondab mõtteid ja võtad selle perioodi kokku ja vaatad siis ette. Vaatad erinevaid strateegiaid ette ja taha. Võib-olla ma ei tunnetaks seda igapäevasel. See on nagu see, et nagu suurema pildi jaoks. Me nosime oma karbis eksju ja siin meile tundub, et me teame ja et tegelikkuses see protsess riigimasinas muutub väga aeglaselt ja me aastast aastasse väga palju asju kordame. Nii nendes strateegiatel ja aasta raamatutes. Eks ta ma saan aru, võib-olla see ei peaks olema nii väga siseosakonna mure, meil on eksju üksused, avalikud suhted, et see on nagu teie väljund. Et ma ei oskagi öelda, et võib-olla mingite intervjuude vormis uurida mis me oleme aasta jooksul teinud ja panete ise kirja. Ühest tugiosakonnas kes peaks nagu tuge andma ei tekiks üksust kes annab sisuosakonnale täiendavaid tööülesandeid. See nagu on aasta raamatu pusa iva nagu. Kui sul on tööülesandeid silmini ja nibin nabin siis pannakse lisäülesanne mis ei ole tänasel hetkel pakiline siis tekibki tunne, et pagan, milleks meil selliseid lõbustusi vaja mis meid koormavad eksju. Ma ütlen, et täna on seda väga lõbus</p>

	Nüüd on küsimus, et kuidas seda infot edasi kasutada või seda olemasolevat suurepäraselt aastaraamatut. Praegu mõtled, et väga tore oli, tollel hetkel võib-olla mitte nii väga aga tagantjärele väga äge.	tagantjärele vaadata aga tollel hetkel oli see siin hull mõll käis. Saigi ära tehtud sest oli vaja teha. Võib-olla ja see küsimus, et kuidas saaks seda teha, et see sisendi andmine ei muutuks sisu poolele koormavaks lõpuks ja muid asju segavaks. [Mille jätaaks samaks?] Ma ei oska seda kommenteerida kuna selle teemaga olen väga vähe kokku puutunud.
8NP	[Pöörudes aastaraamatu poole, siis mis on need põhjused, miks aastaraamat on Sinu arvates mitteformaalne?] Sellepärast juba, et seal on selliseid pehmemaid küsimusi ja siis osakondade pildistamise aktsioon. See on selline vabas vormis ja samas hästi hea raamat minu arvates. [Kas sa tunnetad selget piiri aastaraamatu formaalsuse ja mitteformaalsuse vahel?] Minu jaoks ongi see, et formaalne on see, mis läheb majast välja nagu kodanikule ja meediale. Selline nagu tõsisem, aga kuna aastaraamat on majasisene, siis see on nagu lustakam ja ja ja ta ei ole nagu kõigile kohustuseks ka lugeda, et need kes tahavad loevad.	[Missugused mõtted ja assotsiatsioonid seostuvad sulle aastaraamatuga?] Alati on mingisugune naljakas küsimus, et samasta ennast mingi filmikangelasega või nagu me tegime neid pilte, et kus sa pead alati hästi palju mõtlema mingi küsimuse peale. Muidugi ka see, et see jääb alati viimase minuti peale (muigab), et see jõulude periood on alati hästi kiire ka, siis kõigil on nii kiire ja see jääb viimase minuti peale. Muidugi see kujundus läheb ka aastatega aina paremaks. See on jällegi selline mitteformaalne tegemine. [Kui palju ja millisel määral oled selle kokkupanemise protsessiga kokku puutunud?] Nii palju, et olen alati aidanud neid tekste oma osakonna poolt kokku panna ja üle vaadata. Aga ega väga rohkem ei olegi. Aga ma panustan muidugi sellega ka, et ma panen personaliosakonna statistika lehekülje sinna. [Mida sa muudaksid seoses aastaraamatuga ja mille jätaaksid samaks?] Ma jätaaks samaks selle, et igal osakonnal on alati üks lehekülg ja kindlasti mitte rohkem. [Praegu on mõnel kaks] Aa, no tegelikult ühele leheküljele võiks see kõik konkreetset ära mahtuda. Mingi pilditeema peaks jääma, et inimesed ei pea ise seal pildil olema, aga mingi pildinüanss võiks jääda, sest see ilmestab seda juttu. [Kas sinu arvates ei ole siis tähtis, et maja inimeste pildid oleksid raamatus?] Jaa, meie maja inimesed võiksid seal olla. Mulle õudsalt meeldib, meie intranetis, et seal paneelis on inimeste näod ja ma olen ka oma powerpointidesse panna meie inimeste näod. [Palun nimeta ideaalset aastaraamatu tunnused.] Aastaraamatus peaks kindlasti olema pilte. Mina muidugi tahaks lugeda osakondade pehmemaid poole pealt ja strateegiaist tulenevaid asju, et millega nad täpselt tegelevad, sest see info on praegu puudu minu jaoks. Ma saangi heal juhul kevadüritusel selle informatsiooni kätte, aga ma tahaks teada, et mida nad teevad praegu või mida nad saavutanud on. Kasvõi see teede- ja raudtee osakond, et nüüd tuli uus liiklusseadus ja ma ei teadnudki, kes sellega tegelevad. No et see oleks hea koht, kus seda rääkida. Kindlasti ministri ja kantsleri sõnavõtt peaks jääma sinna nende poolt esitatud, mitte, et keegi kokku paneks selle neile. No võibolla siis selle aastaraamatu raames tahagi kord aastas mingi küsitlus näiteks mingite ürituste kohta või infot edastav mitteformaalne küsitlus. Või siis sisekommunikatsiooni uuring panna sinna lõpu veel.
9MN	Ma sain aru, et ta on väljapoole suunatud.	[Mis on tema tähendus sinu jaoks?] Ma ei saa sellest aru. Huvitav oleks teada mille jaoks teda vaja oleks. Ma sirvisin ta läbi aga ei lugenud. Mingit infot või asja otsisin ja see jäi mulle ette. [Kas sa said sealt midagi huvitavat teada või seal ei olnud midagi tähtsat sinu jaoks?] Midagi olulist ma ei oska välja tuua. [Mida sa arvad eelmise aasta teemast, 1918?] Osad osalesid tõsisemalt, osalt vähem. Kui sa ei tea seda eesmärki siis see jäi kaugeks, ei osanud seda/.../ [Mis muudaks aastaraamatu paremaks?] Kui ma ei tea täpselt tema eesmärki siis ma ei oska kommenteerida mis peaks rohkem olema. [Kuidas see info sellest raamatust peaks sinuni jõudma?] Suht jama on spämmimine. Huvi ja isu tekitamine selle järele. Meili teel ilmselt. Tänapäevaste infomahtude juures on nii, et info tuleb info läheb ühest kõrvast sisse, teisest välja. Ma arvan, et kui sa mõtleksid välja kuidas inimeste tähelepanu tõmmata sa võiksid reklaamitööstusse minna ja sa oleksid miljonär praegu.
10NP	See oli sunnitud. Kohustuslik.	[Kuidas jäid aastaraamatuga rahule?] Mina jäin väga rahule. Ma saan ainult iseennast kiita. Ja teid. [Kas Sa muudaksid midagi aastaraamatuga seoses?] Jah muudaksin küll, et mina tahtsin, et minu pildil oleks need sakilised vanaaegsed ääred, aga just minu pildile

	neid ei pandud. Ja seda ma nägin alles siis kui raamat oli valmis. Muidu on iga aasta need väga huvitavad olnud.
--	--

	Aastaraamat ja jõulupidu – tähtsus
1MN	<i>[Mil määral näed aastaraamatu kasu organisatsiooni jaoks?]</i> Eraldi on ta minu jaoks ikka rohkem nagu uutele töötajatele niiöelda atraktiivsem teema, kui et vanadele tegijatele. Vanad ei leia sellist, et võtaks kätte ja ütleks, et ahhaaa. Vanadele midagi uut sealt ei tule. See, et näha, millega teised tegelevad, see ei paku mingisugust üllatusmomenti. Infoallikas ta ei ole. <i>[Mis on jõulupeo ja aastaraamatu tähtsus Sinu jaoks?]</i> No ma ütlen et ta on üks organisatsiooni hea töökeskkonna üks niiöelda lüli. Tervik koosneb lülidest ja jõulupidu on väga oluline lüli. Aastaraamatuga ma ei ütle seda, ütlen ausalt. Aastaraamatu suhtes olen skeptilisem. Ta võib olla, aga ta ei pea olema. Sellest midagi ei juhtu. Pigem selline jõulupidu on märgilise tähtsusega, et firmas ikka asjad kõik korras ei oleks. Aastaraamatu kadudes sellist efekti ilmselt ei oleks.
2MP	<i>[Kui sa peaksid võrdlema aastaraamatut ja jõulupidu MF tegevusena siis milliseid sarnasusi sa tootsid välja?]</i> No eks mõlemis tegelikult mingil määral mõeldakse ja võetakse kokku eelnevat aastat. See nagu on ühine joon neil ja ei saa nüüd olla nii, et aastaraamat on ainult jõulud, sest aastaraamat on ikkagi terve aasta kohta ja jõulupidu ei saa olla ka terve aasta kokkuvõte, sest tema on jälle teistmoodi. Tema on ikkagi jõul. <i>[Milliseid erinevusi veel on?]</i> No aastaraamatust ma rääkisin juba, et mis seal võiks olla. Seda kõike nagu jõulupeo ei saa ära kasutada. <i>[Kuidas hindadi mõlema tähtsust organisatsiooni jaoks?]</i> Mõlemad on tähtsad aga jõulupidu on hetkel tähtis, aastaraamat vähemalt peaks olema läbi aasta tähtis. Aastaraamat on siis hea kui seda võetakse kätte ka peale esimest lugemist. <i>[Kuidas selle aasta aastaraamatuga on, võtaksid veel kätte?]</i> Mina olen teda juba 2 korda vaadanud ja ma usun, et ma vaatan veel. <i>[Kuidas hindad nende tähtsust MKMlaste jaoks?]</i> Teiste eest on väga raske öelda aga minu arust on tähtis. <i>[Mis nende tähtsus on sinu jaoks?]</i> Emotsionaalne, mida ilusamad on, seda kauem on nad meeles.
3MN	<i>[Kuidas hindad kummagi tähtsust organisatsiooni jaoks?]</i> Jõulupidu on olulisem. Oma olemuse, mälestuste, meeskonnatunde ja kõige poolest. Seda nii organisatsiooni kui ka näiteks minu jaoks.
5NP	<i>[Mis on aastaraamatu ja jõulupeo tähtsus organisatsiooni jaoks?]</i> Aastaraamatult endal ma ei tea kas tal on tähtsust, see paneb võibolla su osakonna koos tegutsema natukeseks ajaks ja koos midagi mõtlema. Ma ei oska mõelda tema väärtust maja jaoks. Ta on ja uutele inimestele vaadata mis toimunud on. Ta ei anna sellest pilti millega maja on tegelenud ja mis on toimunud vaid pigem mingist osakonnast ja huumorimeelest. Ajalooline väärtus on suurem kui mingi muu. <i>[Kui palju sa hindad seda, et ta võtab aasta kokku ja paneb inimesi mõtlema tehtud tegevustele?]</i> Aasta lõpus peame me niikuinii tegevusi kuhugi kirja panema. Kõige raskem oli välja tuua mida osakond on aasta jooksul teinud, et see ei läheks liiga pikaks. Kui sul on palju valdkondi siis et sa kedagi välja ei jätaks, et keegi solvuks ja et sa mõnda valdkonda teistest rohkem esile ei tõstaks. Suure osakonna puhul ongi keeruline selle kokkuvõtte väljatoomine aasta kohta. Jõulupeo olulisus on see, et ta liidab inimesi rohkem ja et inimene tunneb et organisatsioon väärtustab teda et ta teeb talle sellise ürituse. Võiks olla motivatsiooni või premeeriva üritusena. Tännu tehtud töö eest üritus inimestele kus pakutakse huvitavaid asju. Nii silmailu kui ka sööginäol. <i>[Kui tähtis on, et inimestele seda pakutaks?]</i> Minu jaoks on tähtis. Ei tea kas teiste jaoks on. Mulle meeldib mitteametlikus õhkkonnas inimestega suhelda.
6NN	<i>[Kuidas hindad jõulupeo ja aastaraamatu tähtsust organisatsiooni jaoks?]</i> No sõltub sellest, kui hästi nad töötavad. Kui neid tehakse puhtast rutiinist, siis neil võib-olla lõpuks polegi tähtsust. Aga kui neid tehakse nii nagu aastaraamatut näiteks. See motiveerib inimesi nagu ise välja mõtlema ja panustama ja mingite asjade üle järgi mõtlema. Et siis on muidugi tähtsus. Inimesed on veetnud koos mõne õnnelikuma hetke. Neile on silmis sära tekkinud, väike rõõm. See võib olla eksju kaudselt, võib-olla, ei ole kindel üldse. Et kajastub mingis paremasse töötulemusse (<i>muirates</i>). Et keerulistel aegadel juhtide jaoks või kui töötajatel on tööd valida, mida õnneks praegu ei ole (naerdes), et võib-olla siis isegi võib hoiduda mingisugusest kergekäelistest töökohavahetustest. Praegu põhimõtteliselt ei peaks midagi korraldama. Aga samas on palju toredam neid teha sest inimesed hindavad. Et nii praktiline juht ma ka ei ole. Et ma ütleks, et praegu ei ole vaja midagi teha (<i>muirates</i>). Ja siis kui kõik on hästi majanduses, siis ma ütlen, et ärme nüüd tükk aega midagi tee. Praegu on teie roll nagu poole suurem, ilma naljata. Et teha vaesel ajal suhteliselt vähesel rahaga eksju, inimesi ära kaasates, et no see tegemise rõõm on poole suurem. Et kui muidu igal pool koguaeg midagi pakutakse ja inimesed ongi sihukesed, ah ma ei viitsi ja mind seal ei huvitamat ja ma ei tea see asutus umbes tegi umbes seal ja vaata mihuke bänd seal oli ja siis meil on nüüd

	mingisugune ma ei tea disko eksju (<i>naerdes</i>).
7NN	<i>[Kuidas sa hindad aasta raamatu ja jõulupeo tähtsust organisatsiooni jaoks MF tegevusena?]</i> Ma arvan, et nõ selle monoliitse kollektiivi ehitamise seisukohast on jõulupeo korraldamine efektiivseim viis. Aasta raamatu nõ sisukuses või efektis ma julgeks võib-olla natukene rohkem kahelda. Aga see MF nõ koos tegemine täiesti ministeeriumist nii füüsiliselt kui formaalselt väljas, sellel on kindlasti väga suur osa. <i>[Kuidas sa hindad nende tähtsust MKMlaste jaoks?]</i> Samamoodi. Ma arvan, et jõulupidu on suhteliselt tähtis üritus, aasta raamatu tähtsus on tegijate jaoks suurem kui teiste. Tõenäoliselt põhi põhjus on see, et jällegi see on see tegevus mis toimub muude asjade kõrvalt inimese sisse elamine ja sellele ei olegi konkreetset fookust või eraldi aega kunagi pühendatud. Ütleme nii, et sellel sisseelamisel on inimesel nii palju asju mis on tema jaoks tähtsamad millega peab tutvuma, et see jääb nimekirja nii lõppu, et loodetavasti on inimene selleks ajaks juba sisse elanud ja kõik oma COPROd juhendid ja asjad millega tal tuleb siin tutvuda, et ma kardan, et see aasta raamat...tegelikult ma arvan, et võiks huvi pärast teha seda statistikat, mina pean tunnistama, et mina pole pärast seda sisendi andmist kunagi aasta raamatut lugenud. See aasta me vaatasime mis teiste osakondade pildid on. Samas ma ei välista, et on ka loetud. Ülle siin vist isegi kommenteeris neid pilte ja tegevusi mis seal. <i>[Missugune on nende tähtsus sinu jaoks isiklikult?]</i> Aasta raamatu tähtsus ongi see, et ma rohkem aasta raamatuga kokku ei puutu enne kui see tuleb järgmine aasta ja ma pean mingit järgmist asja hakkama tegema, see ongi kogu tähtsus aga jõulupidu ma arvan, et kui öeldaks ühel päeval, et me jõulupidu ei teeks üldse siis ma arvan küll, et ma oleks natukene nõrkinud, mismoodi nüüd, et jõulupidu ka enam ei tehta. Ma arvan, et jõulupidu, suvepäevad ja talvepäevad. Need on minu jaoks tähtsad ja nende kadumisest oleks mul kahju. Aasta raamatu kohta ma pean tunnistama, et mu seisukoht on neutraalne.
8NP	Issake (<i>paus</i>). Kuidas neid saab üldse võrrelda? Üks on füüsiline tegevus ja teine paberilehel. Muidugi saab osakonna ja inimeste kohta rohkem infot mõlema puhul. Minister või kantsler räägib seal. Aastaraamat on mingil määral formaalsem, et iga osakond peab sinna ikkagi panustama. Novot, kahe otsaga asi, kui nüüd mõtlema hakata, et võibolla aastaraamat on ikkagi formaalne. <i>[Mis ta muudab piiripealseks, et mis annab ühe poole tunnused ja mis teise poole omad, et niimoodi ikkagi otsustasid?]</i> Võibolla ma jäin enne sellepärast mitteformaalsesse kinni, et see oli rohkem koht, kust ma sain osakondade kohta teada mitteformaalses vormis ja ma ei mõelnud üldse sellele, et seal strateegiat ka on ja ma ei pööranud sellele üldse tähelepanu. Et pöörasin rohkem tähelepanu ikkagi osakonna tutvustusele. Kui jah sellest vaatenurgast mõelda, et iga osakond peaks andma sisendi, siis ta on ikkagi formaalne ja minister ja kantsler samuti võtavad sõna. Siis on ju juba erinevus olemas, et iga osakond on kohustatud panustama, jõulupeol seda ei ole. <i>[Kuidas sa hindad kummagi tähtsust organisatsiooni jaoks?]</i> Aastaraamat aitab talletada infot, et kui inimesed peaksid välja vahetuma, siis on kohe näha, mis varem on tehtud või toimunud on. Aga... Võibolla see ka, et edastame seal strateegiaid ja inimesed näevad rohkem ka, mis nende panus sinna strateegiasse on. Jõulupeo tähtsus on see, et iga asutus teeb ju jõulupidu ja no see näitab, et ta hoolib inimestest. Inimesed rohkem hakkavad suhtlema. Võibolla siis töösuhted paranevad ja tehakse rohkem koostööd ja konflikte on võibolla vähem. <i>[Kuidas hindad nende kummagi tähtsust iseenda jaoks?]</i> Noh, nagu ma ütlesin, siis aastaraamatust loen rohkem üldjuhul seda poolt, mis on osakondade kohta kirjutatud, et ma muud nii väga, nii väga ei keskendu nagu sellele, et võibolla see tähendab, et tuleks natuke formaati muuta ja uuringuid panna natuke kuskile ja võibolla lähedasemaks strateegiat tuua. Jõulupidu ongi minu jaoks oluline, et siis ma saan osakonnaga koos jõule tähistada ja teistega ka, mitte ainult osakonnaga. Ja tantsida ka iga päev ei saa (<i>muigab</i>). <i>[Kas suhtlus teistega ei muutu?]</i> No mingil määral muidugi muutub, aga seal nad ikka nagu kapseldunud oma laudadesse ja ega sa ei lähe väga sinna, ei tungi sinna nende sfääri sisse, aga peod on näidanud, et peo lõpuks on kõik seltskonnad väga segunenud ja tantsuplatsil, et see on see koht, kus inimesed segunevad või mõned mängud.
9MN	Üksikult nad ei oma müstilist väärtust. Pigem see on üks osa kogu selle organisatsiooni sisepoliitikast. See on üks kild mosaiigist. Ta on üks organisatsiooni poliitika mõjutamise ja arendamise vahendist. <i>[Kuidas sa hindad nende kahe ürituse tähtsust MKMlaste jaoks?]</i> Ma ei oska välja tuua. Minu jaoks nad ekstra tähtsust ei oma. See on osa, kild tervikust. <i>[Kuidas sa hindad kuidas praegust tervikkust?]</i> Arenguruumi on kindlasti. Ma ei näe, et olukord ideaalne on. Arenguruumi on. <i>[Näiteks kuidas?]</i> Need ei ole küsimused, millele saad vastata kahe lausega. Võibolla tõesti kõik ülejäänud inimesed näevad, et kõik on ideaalne, super, enam paremaks minna ei saa. Üks asi on see, et ministeerium töödandjana võiks rohkem näidata välja, et ta peab inimesi tähtsateks, sest olgem ausalt, ministeerium ilma inimesteta on 0. inimesed, nende ajud teevad siin tööd Nähes kuidas erasektoris asjad toimuvad ma näen, et arenguruumi toimub. <i>[Kas sa oskad mõne näite tuua mida meil ei ole aga erasektoris kasutatakse?]</i> Erinevad allüksuse üritused, organisatsiooni üldised üritused ja see, et erasektoris ma ei ole kunagi ühtegi senti maksnud nõ MF ürituse eest. Kõik need suvepäevad, talvepäevad, ma leian, et see on ikkagi palgalisa, ma nagu päris seda ei arva, et...motiveerimise üks osa on MF üritused.

10NP	<i>[Milles seisneb Sinu jaoks aastaraamatu tähtsus organisatsiooni jaoks?]</i> Selles suhtes, et ta on. Seal oleme meie visuaalse poolena üleval ja see ei ole nagu see, mis on intranett, vaid see on nagu see kus oleme meie. Meie oma osakonnaga. Meie vaimuvälgatused. Kui ma löingi selle struktuuri, siis otseloomulikult ma pinnisin nii palju inimesi, et tuli ikka sinna lähedaid kilde. Ta on traditsioon. Ja ta on meie oma raamat. Ta annab samalaadse ühtekuuluvustunde nagu need üritused. See võtab nagu selle kokku. Seal on nagu seda, mida meenutada. Vahel on mingitelt üritustelt pilte. Siis Sa vaatad neid ja on mida meenutada. Ja siis saad ülevaate teistest. Ta on meelelahutuslik, aga ta on formaalset laadi. Ta on formuleerunud MKMi teoseks. Ma muudaks selle paberil ära, paneksin sulgudesse MF. Sest kui strateegia, see on formaalne. Kui strateegia on see, kuhu me läheme edasi, siis aastaraamat on need inimesed, kes seda teevad.
-------------	---

	Juhi kohuste kohta
1MN	<i>[Kui palju arutasite osakonna välisele survele üle, selle üle, et teised osakonnad soovisid teiega kohtuda?]</i> Ma ütlen, et me oleme mõne MF meilid saatnud, sealt meilist on näha, et on väga selgelt kriitiliselt irooniline punkt, kes ütleb, et kas on mõtetu, mina ei tegele, ja mingi mõni üksik aktiivne rübliskas ütleb, et võiks teha onju. Kristit võin kiita, kes alati haarab kinni igast põnevast ideest. Aga et eks see sõltub sellest, et missugune see osakonna koosseis on, et missugune vanus on ja kui vanad eluaegsed bürokraadid koos, et ei löö eriti silm sarama neil, et meie jaoks on see noorus möödas ja me saame aru, et noored millegagi tegelevad ja noored võivad seda teha, kui meie midagi tegema ei pea. See on selline üldine attitud. <i>[Kui palju oled osakonnajuhatajana koordineerinud oma osakonna osalust MF tegevustes?]</i> Eks ma ikka ärgitanud kutsudes ülesse, et sõbrad, suvapäevad tulemas, miks ma olen ainuke registreerija, ainult kaks nime on. Kantsler ütles, et keegi lisatasu ei saa. Selles stiilis ikka jah. Siis kui ma ise lähen ja nii. Agiteerin. Aga agiteerin neid üritusi tavaliselt, kuhu ma ise ikka lähen. Niiöelda. Et on lahe onju. Aga selles ma pole midagi maha ka teinud, et ikka küsin, kas keegi läheb. Aga et kui ei lähe, siis okei. Võtan aja niiöelda stoilise rahuga. Kedagi ei utsita ka.
2MP	Tähendab MKMi suhtes mina tooksin negatiivsena välja. See sama asi, et tegelikult mina leian, et juhid peaks väga toetama , andma sellele tiimile võimaluse teha mitte nii et noh nagu ma ütlesin, et tiim peab minema paluma, et kas me tohime seda teha, kas me saame selleks raha, et mulle tundub, et palju häid ideid jääb tegemata just sellepärast, et ei ole samavõrd võimalusi nagu eraettevõttes. Ma võin eksida aga mulle tundub, et meie tippjuhtkond ehk siis minister, kantsler jne, nende mõtted on hoopis nagu mujal. Nad tegelevad oma asjadega, neil on alati kiire ja see sotsiaalne pool või ütleme MF pool, see jääb nigu tahaplaanile. Ma arvan, et ma väga palju ei eksi. Kõik sõltub juhtidest, on ta riigiasutus, osaühing või mis iganes, kõik sõltub sellest mis arvab juht. Ja no kuna ma ise osakonnajuhataja ei ole ja väga palju ei tea mis toimub, ainult niipalju kui ma ise näen ja kuulen, mulle tundub, et see on päris suurelt ja see ei ole ainult meie, MKMi viga, see on kõigi ministeeriumite viga. Ma olen nagu ringi liikunud ja mulle nigu hakkab külge. Meeldib niimoodi legosid kokku panna, korjad siit killu ja korjad siit killu ja siis saad lõpuks nagu pildi ette mismoodi see asi tegelikult on ja. See on see mis vajaks hädasti muutmist minu arvates aga tundub, et seda on väga raske muuta. <i>[Miks sa tahaksid seda muuta? Mis juhtuks kui see muutuks?]</i> Ma arvan, et elu läheks rõõmsamaks, inimesed oleks rõõmsamad, rohkem naerataks ja sellega seoses teeks ka paremat tööd.

AK	Suitsunurk kui mitteformaalne
2MP	Tead seda on, tähendab mina olen maja pealt kuulnud mitu korda, et on öeldud, mis teil viga, te käite suitsetamas, seal saate arutada aga meil ei ole kuskil käia. Selle põhjal võib tuua näite, musternäide on välisministeerium kus on täiesti korralik suitsunurk, ta on suur tuba tegelikult klaas seintega, seal on nahkmööbel, seal on kohvi joomise võimalus, seal on hea ventilatsioon, seal võib täiesti vabalt mitte suitsetaja istuda, ta ei tunne üldse suitsulõhna ja arutatakse teemasid. Ma ei ole seal väga palju käinud aga paarkümmend korda olen käinud, seal on tõesti kultuurne, sest suitsetaja on ka inimene tegelikult.
3MN	Ma tooksin eraldi välja ka suitsutoa. Ma olen tähele pannud seda, et suitsetavad inimesed saavad tunduvalt paremini majas toimuva kohta infot. See on aeg-ajalt oluline. Selle kaudu info liigub paremini. Ütleme noh, et ma olen isegi saanud väga olulist infot inimestelt, kes suitsetavad. Neis suitsutubades arutatakse igast teemasid. Ma leian et see on väga mõistlik, et peaks olema ka analoogne koht mitte-suitsetajatele.